

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA UPT SMA NEGERI 5 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



Oleh:

ASRUL AMIR
NIM 17.19.2.02.0022

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2019**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asrul Amir

NIM : 17.19.2.02.0022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 01 Maret 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Asrul Amir

NIM. 17.19.2.02.0022



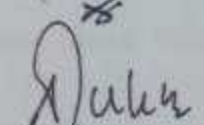
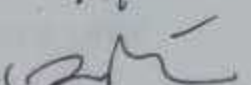
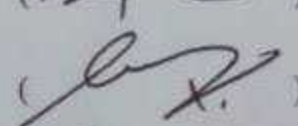
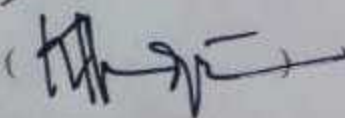
PENGESAHAN

Tesis magister berjudul *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri 5 Palopo* yang ditulis oleh Asrul Amir Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17.19.2.02.0022, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 27 Februari 2019 M, bertepatan dengan 22 Jumadil Ula 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Palopo, 01 Maret 2019

Tim Penguji

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Ketua Sidang/Penguji
2. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Penguji
3. Dr. Hj. Andi Sukmawati Assaad, M.Pd. Penguji
4. Dr. Muhaemin, MA. Pembimbing/Penguji
5. Dr. Edhy Rustan, M.Pd. Pembimbing/Penguji
6. Kaimuddin, S.Pd. I., M.Pd. Sekretaris Sidang

()
()
()
()
()
()

Mengetahui:

An. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana,

Dr. Abbas Langaji, M.Ag.
NIP. 19740520 200003 1 001



PRAKATA

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، اَللّٰهُمَّ صَلِّ عَلٰى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْاَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلٰى اٰلِهِ
وَاَصْحَابِهِ اَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِاِحْسَانٍ اِلٰى يَوْمِ الدِّينِ. اَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah swt., atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo”.

Selama proses penyelesaian Program Magister Manajemen Pendidikan Islam ini, penulis memperoleh suatu kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan wawasan dalam mengikuti suatu perubahan ilmu dan pengetahuan. Kesadaran inilah yang memberikan motivasi tinggi untuk terus mengingatkan kembali bahwa menggali ilmu pengetahuan harus dilakukan melalui proses berjalan terus-menerus.

Penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari bahwa penulisan tesis ini, tentu tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri Palopo, dan Dr. Abbas Langaji, M.Ag, Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi kebutuhan

akademik kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Pascasarjana IAIN Palopo.

2. Dr. Muhaemin, MA. dan Dr. Edhy Rustan, M.Pd., selaku pembimbing I dan pembimbing II atas arahan dan waktu yang telah diluahkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing dan perkuliahan, serta motivasinya yang mendorong penulis agar senantiasa belajar, bertindak lebih teliti dan hati-hati serta tidak mudah patah semangat.

3. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I, Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta para dosen yang tidak sempat disebutkan satu persatu yang telah banyak melayani, memotivasi dan mengarahkan penulis mulai dari proses penerimaan mahasiswa baru hingga menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.

4. Alimus S.Pd., M.Pd, Kepala UPT SMA Negeri 5 Palopo, para guru, pegawai, dan siswa di UPT SMA Negeri 5 Palopo yang telah bersedia meluahkan waktunya kepada penulis dalam memberikan informasi dan data yang penulis gunakan dalam penyelesaian penelitian tesis ini.

5. Kedua orang tua penulis yang tercinta, ayahanda Drs. K. H. Amir Djafar (almarhum) dan ibunda Hj. Sitti Hawang sebagai motivator yang senantiasa merawat dan mendidik penulis hingga dewasa, serta kepada seluruh saudara-saudari penulis yang telah memberikan motivasi berharga kepada penulis.

6. Istri yang tercinta Sulianti, S.ST dan anak-anak tersayang Muh. Naufal Akhlaqy, Naura Aqeyla Zahratunnisa, Muh. Nadhif Albaihaqi, bersama segenap rumpun keluarga, sahabat dan rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana IAIN serta

segenap rekan-rekan kerja di UPT SMA Negeri 3 Palopo, penulis berdoa semoga senantiasa diberi limpahan pahala yang baik atas segala dukungan dan dorongan serta pengorbanan yang ikhlas mendampingi penulis menyelesaikan pendidikan ini.

Semoga tesis ini bernilai ibadah di sisi Allah swt., dapat menjadi sebuah karya tulis ilmiah yang berharga bagi penulis serta memberikan manfaat dalam perkembangan pendidikan dan ilmu pengetahuan, *aamiin ya rabbal'alamiin*.

Palopo, 01 Maret 2019

Penulis,

Asrul Amir

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
تجريد البحث	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Permasalahan	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Definisi Operasional Variabel	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan penelitian	11
2. Manfaat penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
B. Tinjauan Teoretis	20
1. Variabel kompetensi pedagogik.....	21
2. Variabel motivasi kerja guru.....	39
3. Variabel kinerja guru.....	65
C. Kerangka Konseptual	75
D. Hipotesis Penelitian	80

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	81
A. Desain Penelitian.....	81
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	81
C. Populasi dan Sampel	82
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	85
E. Validitas dan Reliabilitas Data.....	87
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	94
1. Analisis deskriptif	95
2. Analisis statistik inferensial	95
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	97
A. Hasil Penelitian	97
1. Profil UPT SMA Negeri 5 Palopo	97
2. Deskripsi Data.....	99
3. Analisis Statistik Inferensial	103
B. Pembahasan.....	112
BAB V PENUTUP.....	121
A. Kesimpulan	121
B. Implikasi Penelitian.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Variabel-variabel yang memengaruhi Kinerja	76
Gambar 2.2 Hubungan antar variabel	77
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	80
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru	58
Tabel 3.1 Tabel Krejcie.....	82
Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Usia Responden	83
Tabel 3.3 Distribusi Penyebaran Jenis Kelamin Responden	84
Tabel 3.4 Distribusi Penyebaran Tingkat Pendidikan Responden	85
Tabel 3.5 Kisi-kisi variabel penelitian	86
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi Pedagogik Guru.....	89
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru.....	90
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru Tahap II	91
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	92
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru Tahap II	93
Tabel 3.11 Uji Reabilitas semua Variabel.....	94
Tabel 4.1 Hasil Ujian Nasional jurusan IPA dan IPS tahun 2017	98
Tabel 4.2 Nilai Kecenderungan Skor Indikator Variabel	
Kompetensi Pedagogik Guru	100
Tabel 4.3 Nilai Kecenderungan Skor Indikator Variabel	
Motivasi Kerja Guru	101
Tabel 4.4 Nilai Kecenderungan Skor Indikator Variabel	
Kinerja Guru.....	102
Tabel 4.5 Hasil Persamaan Regresi.....	104
Tabel 4.6 Uji Normalitas semua Variabel.....	105
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas Variabel Pedagogik dan Motivasi	106
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi.....	108
Tabel 4.9 Uji Simultan (Uji F)	111
Tabel 4.10 Koefisien determinasi	112

ABSTRAK

Nama : Asrul Amir
Nim : 17.19.2.02.0022
Judul : Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo
Pembimbing : 1. Dr. Muhaemin, MA.
2. Dr. Edhy Rustan, M.Pd.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Tesis ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru pada Unit Pelaksana Tugas SMA Negeri 5 di Kota Palopo; (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo; (3) Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 36 orang guru dari 40 jumlah guru UPT SMA Negeri 5. Penelitian dilakukan pada tahun ajaran 2018/2019 mulai September s.d November 2018. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda, dan diperkuat melalui observasi dan wawancara. Data dianalisis dengan program SPSS Versi 22.

Hasil pengujian hipotesis dengan Uji t menyimpulkan bahwa; (1) kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $5,705 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $6,719 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$. (3) Pengujian secara simultan dengan uji F ditemukan bahwa, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $40,555 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$ dan nilai pengaruh *R square* sebesar 0,546 atau 54,6%.

ABSTRACT

Name : Asrul Amir
Reg.Number : 17.19.2.02.0022
Title : The Influence of the Pedagogic Competence and Working Motivation towards Teachers' Performance at Senior High School number 5 Palopo
Consultants : 1. Dr. Muhaemin, MA.
2. Dr. Edhy Rustan, M.Pd.

Keywords : Pedagogic Competence, Working Motivation, Teachers' Performance

This thesis aims at (1) Finding out the influence of the pedagogic competence towards Teachers' Performance at Senior High Schools Number 5 Palopo; (2) Finding out the influence of the working motivation towards teachers' Performance at Senior High Schools Number 5 Palopo; (3) Finding out the influence of the pedagogic competence and working motivation simultaneously towards Teachers' Performance at Senior High School Number 5 Palopo

This research collected primary data through a questionnaire. There were 36 teachers as sample from all of the teachers at UPT SMA Negeri 5 academic year 2018/2019 which is totally 40 teachers. This research was conducted from September to November 2018. This research used descriptive analysis, and multiple regression analysis and supporting by data from observation and interview. In analysing data, the researcher used SPSS program Version 22.

The result of hypothesis testing with t test conclude that; (1) the pedagogic competence influence significantly the teachers' Performance at Senior High School Number 5 Palopo with the value $5,705 > 3,20$ and significance $(0,000) < (0,05)$; (2) the working motivation influence the teachers' performance at Senior High Schools Number 5 Palopo with the value $6,719 > 3,20$ significance $(0,000) < (0,05)$. Simultaneously testing by using f test found that (3) the pedagogic competence and working motivation simultaneously influence the teachers' Performance at Senior High School Number 5 Palopo with value $40,555 > 3,20$ and significance $(0,000) < (0,05)$ and the influence value of *R square* value 0,546 or 54,6%.

تجريد البحث

الاسم : أسرول أمير
رقم القيد : 17.19.2.02.0022
عنوان البحث : تأثير الكفاءة التربوية ودافعية العمل على أداء المعلم في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو
المشرف : 1. الدكتور مهيمن، ماجستير
2. الدكتور إيدى روستان، ماجستير
كلمات البحث: الكفاءة التربوية، ودافعية العمل، وأداء المعلم

كانت هذه الدراسة تهدف إلى (1) معرفة تأثير الكفاءات التربوية على أداء المعلم في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو. (2) معرفة تأثير التحفيز على أداء المعلم في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو؛ (3) معرفة تأثير الكفاءة التربوية والدافع للعمل على أداء المعلم في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو.

تستخدم هذه الدراسة البيانات الأولية من خلال استبيانات ما يصل إلى 36 معلماً كعينة من العدد الإجمالي للمعلمين في المدرسة العالية العامة 5 سنة 2019/2018 ما يصل إلى 40 شخصاً. أجريت الدراسة في الفترة من سبتمبر إلى نوفمبر 2018. تم تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS الإصدار 22. الطريقة التحليلية المستخدمة هي التحليل الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد، الافتراضات الكلاسيكية، وهي الحالة الطبيعية، والخطية المتعددة، وعدم تجانس، والارتباط الذاتي واختبار فرضية الانحدار المتعدد. ويتم استرجاع البيانات من خلال عقد الاستبيانات، وتعزيزها من خلال المراقبة، والمقابلات.

وخلصت نتائج اختبار الفرضيات مع اختبار t إلى أنه: (1) الكفاءة التربوية تؤثر على أداء المعلمين في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو في $3.20 < 5.705$ مع كبير $(0.000) > (0.05)$ ؛ (2) دافع العمل يؤثر على أداء المعلمين في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو في $3.20 < 6.719$ مع وجود كبير $(0,000) > (0.05)$. (3) علاوة على ذلك، خلص الاختبار المتزامن مع اختبار F إلى أن الكفاءة التربوية ودوافع العمل تؤثر على أداء المعلمين في وحدة تنفيذ المدرسة العالية العامة 5 مدينة فالوفو بمقدار $3.20 < 40.555$ مع قيمة كبيرة $(0,000) > (0.05)$ وقيمة تأثير R مربع من 0.546 أو 54.6 %.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting guna mewujudkan visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik sesuai potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu peserta didik. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Penguasaan atas kompetensi tersebut secara kolektif dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 merupakan salah satu penentu sekaligus sebagai indikator tinggi dan rendahnya kinerja guru. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.¹

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Contoh teladan ini, sesungguhnya harus dimiliki oleh setiap pribadi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebab perilaku keteladanan ini juga sejalan dengan sifat Rasulullah yang sangat menginspirasi sebagaimana yang dijelaskan Allah swt, dalam Q.S. al-Ahzab (33):21, sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا



Terjemahnya:

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.²

¹Republik Indonesia, *Undang-Undang nomor 14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen*,

²Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), h. 420

Penjabaran PP Nomor 74 Tahun 2008 menguraikan bahwa, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan interes yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum di tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran.

Guru selalu dituntut untuk memiliki kemampuan pedagogik dengan menerapkan beberapa pemenuhan kompetensi pedagogik sebagai berikut: (1) mampu memahami wawasan atau landasan kependidikan dengan mengikuti arus informasi dan teknologi kependidikan yang terkini, (2) mampu memahami terhadap peserta didik secara kelompok maupun individual, baik fisik maupun psikis; (3) mampu mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kondisi satuan pendidikan di mana kegiatan pembelajaran berlangsung; (4) mampu membuat rencana pembelajaran yang sesuai dengan kondisi kelas, siswa, waktu;

(5) menggunakan metode pembelajaran yang mendidik dan dialogis, multi arah, gunakan metode pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*); (6) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar sesuai dengan aturan yang berlaku, atau sesuai program; (7) mampu membantu peserta didik dalam mengaktualisasikan berbagai potensi yang di miliki.³

Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah pengetahuan peserta didik dengan kondisi faktual di lapangan.

Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran. Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan oleh dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Secara normatif hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Belum optimalnya prestasi belajar siswa, yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang

³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 25

masih lemah. Hal ini didukung dengan fakta empirik yang melaporkan bahwa *Human Development Index* (HDI) terbaru tahun 2017 yang dikeluarkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) menunjukkan posisi Indonesia di urutan ke-116 dari 189 negara. Sementara *Human Capital Index* (HCI) yang diluncurkan oleh Bank Dunia dalam forum pertemuan IMF-Bank Dunia di Nusa Dua, Bali, menunjukkan Indonesia berada di peringkat ke-87 dari 157 negara. Posisi Indonesia lebih buruk ketimbang lima Negara ASEAN, namun lebih baik dibandingkan dengan tiga Negara ASEAN lainnya dan dua anggota BRICS, yaitu India dan Afrika Selatan.⁴

Aspek yang diukur dalam laporan tersebut salah satunya adalah pendidikan, kemudian kesehatan dan ekonomi. Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru sangat beragam, baik dilihat dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman serta golongan/kepakatan. Meskipun beragam aktifitas kegiatan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan telah dilaksanakan seperti: program penataran, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan pembinaan teknis secara berkesinambungan baik intern sekolah maupun melalui wadah pembinaan profesional seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran/Bidang Studi (MGMP/BS), namun kenyataannya masih ada guru yang malas untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya, sehingga berdampak kepada aktivitas pembelajaran di kelas yang menjadi pasif dan kurang berkembang, dan salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya motivasi guru.

⁴[Http://www.faisalbasri.com](http://www.faisalbasri.com) (Diakses 23 Januari 2019)

Menurut Husaini Usman kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung-jawab. Motivasi dari luar di antaranya ingin naik pangkat, nilai DP3/SKP baik, dihargai oleh rekan kerja. Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini melahirkan kinerja yang tinggi pula.⁵ Pandangan ini, tentu saja harus menjadi perhatian segenap pihak, utamanya para pimpinan di setiap sekolah, agar senantiasa dapat menjaga motivasi kerja para guru termasuk menjaga suasana kerja, sehingga guru-guru senantiasa termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Faktor teknis lain yang juga memengaruhi kinerja guru adalah gaji. Handoko menyatakan bahwa dengan tingkat gaji yang disesuaikan dengan strata golongan dan pangkat/jabatan serta kebijakan pimpinan yang menyentuh pegawai (guru), sering dianggap bahwa pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik.⁶ Perhatian pemerintah terkait persoalan ini juga sangat besar, dan kebijakan yang dilaksanakan tentu sesuai dengan amanah Undang-Undang Guru dan Dosen yang menjadikan profesi guru kini tidak lagi dipandang sebelah mata dari sisi pendapatan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tentu saja tidak dapat diserahkan sepenuhnya kepada para guru semata-mata. Peningkatan kinerja tersebut tentu juga menjadi tugas pemerintah pusat, organisasi profesi guru, lembaga masyarakat

⁵Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h. 223.

⁶ Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta 2003), h.103.

dan juga orang tua selaku mitra guru dalam memberikan umpan balik atas dampak kinerja guru bagi peserta didik. Kesadaran segenap *stakeholders* ini pada saatnya akan melahirkan iklim pendidikan yang sehat dan kondusif bagi profesi guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara. Setiap organisasi kependidikan, harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja guru tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial.

Kebutuhan lain yang tak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi pedagogik dan motivasi di salah satu sekolah menengah atas di Kota Palopo, dengan judul penelitian yaitu: “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo”. Peneliti berharap dapat menemukan jawaban yang lebih spesifik terkait kinerja guru di lingkungan sekolah yang menjadi salah satu lembaga pendidikan formal favorit di mata masyarakat Kota Palopo tersebut.

B. *Identifikasi Permasalahan*

Guru dalam pembelajaran mata pelajaran, tidak sedikit masalah yang dihadapinya. Kekurangmampuan dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah akan menjadi faktor pemicu pembelajaran yang diselenggarakan kurang berhasil mengantarkan siswa pada tercapainya tujuan yang diharapkan. Dari hasil observasi penulis, bahwa masih banyak siswa UPT SMA Negeri 5 Palopo mengalami kesulitan dalam pencapaian KBM (Ketuntasan Belajar Minimal).

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Beberapa guru dalam penyusunan perencanaan pembelajaran, belum dibuat atau didesain secara optimal.
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru kurang memanfaatkan pendekatan (metode) pembelajaran.
3. Pelaksanaan pembelajaran beberapa guru kurang memanfaatkan beragam media dan sumber belajar.
4. Aktifitas belajar siswa kurang berkesan, terlihat dari masih kurangnya pemahaman siswa terhadap materi.
5. Motivasi dari beberapa guru beraga dan kadang berubah-ubah.
6. Ada kecenderungan motivasi kerja masih perlu ditingkatkan.
7. Prestasi siswa bidang akademik pada tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Nasional masih kurang jika dibandingkan dengan beberapa Sekolah Negeri di Kota Palopo.

8. Kualitas kinerja guru dalam hal ketepatan waktu belum terlaksana secara optimal.

C. *Rumusan Masalah*

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, untuk menghindari adanya pengkajian yang terlalu meluas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang sekaligus menjadi batasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo?
3. Apakah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo?

D. *Definisi Operasional Variabel*

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran. Adapun indikator pengukuran variabel ini yaitu:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.

e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Adapun indikator variabel penelitian yaitu:

a. Motif terdiri dari upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang aman, penerimaan oleh kelompok, perilaku yang wajar, pengakuan atas prestasi.

b. Harapan terdiri dari kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, loyalitas pimpinan terhadap guru, pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi.

c. Insentif terdiri dari upaya mendapatkan imbalan yang pantas, kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran, serta tunjangan dan bantuan kesehatan.

3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Indikator penelitiannya yaitu:

a. Kemampuan terdiri atas penguasaan materi dan penguasaan metode pengajaran.

b. Prakarsa/Inisiatif terdiri dari berpikir positif, mewujudkan kreativitas, dan pencapaian prestasi.

c. Ketepatan waktu terdiri dari waktu kedatangan dan waktu pulang.

d. Kualitas hasil kerja terdiri dari kepuasan siswa, pemahaman siswa, dan prestasi siswa.

e. Komunikasi terdiri dari mutu penyampaian materi dan penguasaan keadaan kelas.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.

b. Untuk mengetahui apakah kompetensi pedagogik, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.

c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA 5 Negeri di Kota Palopo.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ilmiah ke arah pengembangan konsep-konsep peningkatan kualitas guru.

b. Manfaat praktis

Kegunaan penelitian secara praktisi diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

1) Sebagai bahan pertimbangan bagi UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo untuk merumuskan pola pengembangan kinerja guru yang akan datang.

2) Sebagai pertimbangan bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XI Kota Palopo dan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mengenai materi pengelolaan kompetensi guru dan memberikan motivasi kerja kepada guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja bagi guru.

3) Bahan perbandingan bagi kepala sekolah SMA Se-Kota Palopo dan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru melalui pengembangan kompetensi guru dan motivasi kerja guru.

4) Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjutan tentang topik yang mirip dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sri Rahaju pada tahun 2011 melakukan penelitian tentang *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember; (2) Kepuasan Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; (3) Disiplin Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; (4) Motivasi Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; dan (5) Kepuasan Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember.¹

Persamaan penelitian ini, pada variabel motivasi dan kinerja guru yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja guru, SMA Swasta di Kecamatan Sumbersari Kabupaten

¹ Sri Rahayu, “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Guru Tetap Yayasan di SMA Swasta Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember*”, Tesis Magister Manajemen (Jawa Timur: Universitas Jember, 2011) h. 5.

Jember. Perbedaan dengan rencana penelitian adalah pada metode penelitian dengan menggunakan analisis jalur.

Rachman Halim Yustiyawan pada tahun 2014 melakukan penelitian tentang *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya*. Hasil penelitian menunjukkan: 1) motivasi guru yang bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 9,839$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$, 2) kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 2,850$ dengan signifikan $(0,007) < (0,05)$, 3) motivasi dan kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $F = 77,993$ dengan signifikan $(0,00) < (0,05)$. 4) nilai koefisien determinasi disesuaikan (R Square) sebesar 0,784 artinya 78,4% kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan pada penelitian Rachman Halim Yustiawan ditemukan bahwa Kinerja guru memang dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni motivasi, disiplin, dan kompetensi profesional. Variabel motivasi dan kinerja guru juga menjadi objek penelitian yang juga akan digunakan dalam penelitian ini. Selain persamaan dalam variabel, metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi juga akan diterapkan dalam penelitian ini. Perbedaan yang menonjol adalah sampel dari penelitian, yang akan mengambil sampel guru ditingkat SMA.

Komang Septia Cahya Ningrum pada tahun 2016, melakukan penelitian tentang *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Hasil penelitian secara simultan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil analisis nilai $F_{hitung} = 46,636 > F_{tabel} = 2,740$ dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian Komang Septi Cahya Ningrum, semakin memperkuat hasil penelitian Sri Rahaju dan Rachman Halim Yustiawan, meskipun kedua penelitian sebelumnya melakukan pengukuran secara parsial dan penelitian oleh Komang pengukuran dilakukan secara simultan, tetapi variabel motivasi dan kompetensi guru tersebut menunjukkan hasil yang sangat signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja guru pada lokasi penelitian masing-masing. Persamaan variabel motivasi dan kompetensi serta kinerja guru sebagai objek penelitian juga akan dilakukan pada penelitian ini, sedang metodologi dan sampel masih menjadi perbedaan yang memungkinkan penelitian ini dilaksanakan.

Dita Destiana, Dadang Kurnia, dkk pada tahun 2012, melakukan penelitian tentang *Hubungan antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Metode penelitian adalah metode survai dengan pendekatan studi korelasi untuk mendapatkan data empiris variable kompetensi pedagogik dengan kinerja guru Sekolah Dasar. Hasil penelitian ini menunjukkan derajat kekuatan hubungan antara kompetensi pedagogik dengan

kinerja guru Sekolah Dasar menghasilkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,570$, artinya jika kompetensi pedagogik sebesar satu unit, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,570.

Persamaan variabel motivasi dan kinerja guru sebagai objek penelitian juga dilakukan dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian Dita Destiana dkk di Kota Bogor ini menjadi sangat menarik artinya bagi kebenaran temuan hasil penelitian sebelumnya, mengingat Dita Destiana menggunakan metode survei dengan pendekatan studi korelasi yang artinya penyelidikan terhadap subjek penelitian dilakukan dengan cara yang berbeda dan lebih mendalam, namun pun tetap menghasilkan kepastian dukungan terhadap teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh variabel kompetensi, dan metode penelitian yang digunakan tersebut, menjadi perbedaan yang jelas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di UPT SMA Negeri 5 Palopo.

Ade Sobandi melakukan penelitian pada tahun 2010 tentang *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Bidang Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung*. Pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan metode *Explanatory Survey Method*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SMKN bidang keahlian bisnis dan manajemen di Kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Penelitian yang dilakukan menunjukkan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

I Wayan Karya dkk pada tahun 2013 melakukan penelitian dengan judul *Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sukawati*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui besarnya kontribusi sikap profesi guru terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan (4) untuk mengetahui besarnya kontribusi secara bersama-sama kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 1 Sukawati.

Penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Sukawati, dengan jumlah populasi 65 orang guru. Sampel diambil sebanyak 65 orang, penelitian ini meneliti seluruh populasi yang ada yang dikenal dengan istilah penelitian populasi atau penelitian sensus. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 36,1%, (2) terdapat kontribusi antara sikap profesi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,8%, (3) terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,3%, dan (4) terdapat kontribusi positif antara kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMAN 1 Sukawati, dengan kontribusi sebesar 60,6%.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, menjadi rujukan awal peneliti dalam mengangkat kembali pengujian tentang variabel kinerja guru

tersebut, tentunya dengan kebaruan dari sisi populasi dan sampel. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hilal Mahmud terkait pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Palopo, menunjukkan bahwa pelaksanaan model pengembangan kinerja guru melalui pemberdayaan baru sebatas pemenuhan persyaratan kenaikan pangkat, sehingga potensi guru belum dimanfaatkan melalui pemberdayaan.² Hal ini mengindikasikan belum adanya kesadaran guru dan pengawas di Kota Palopo secara massif terkait pentingnya kinerja guru yang akan menentukan majunya pendidikan di Kota Palopo khususnya, dan Sulawesi Selatan pada umumnya.

Temuan tersebut memperkuat penyebab rendahnya nilai rata-rata kompetensi guru Sulawesi Selatan berdasarkan Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 yang hanya 52,55, dibanding nilai KKM UKG yang sudah ditentukan yaitu 5,5. Anies Baswedan selaku Menteri Pendidikan pada saat itu mengungkapkan bahwa rata-rata UKG nasional 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 5,5. Selain itu, rerata nilai kompetensi profesional 54,77, sedangkan nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94, meskipun di tahun 2016 nilai rata-rata kompetensi guru Sulawesi Selatan sudah mencapai 75,22 namun konsistensi kinerja guru di Sulawesi Selatan senantiasa perlu dievaluasi perkembangannya, termasuk di dalamnya kinerja guru SMA di Kota Palopo.

Penelitian ini mengambil populasi sekaligus sampel guru di tingkat pendidikan menengah atas, khususnya di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo.

²Hilal Mahmud, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, Journal of Islamic Education Management, IAIN Palopo. Vo.1, No. 1, 2016, h. 1

Peneliti hendak menguji kembali teori kinerja terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 5 Palopo, apakah juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi pedagogik dan faktor motivasi, sebagaimana temuan penelitian-penelitian sebelumnya untuk guru ditingkat sekolah dasar dan tingkat sekolah menengah pertama yang telah diuraikan sebelumnya.

B. Tinjauan Teoretis

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu dicari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap isu kinerja ini, menunjukkan masih adanya *research gap* dari penelitian terdahulu yang meneliti tentang isu kinerja, kompetensi dan motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahaju menjelaskan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dimana penelitiannya menjelaskan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengertian dan konsep seputar variabel kompetensi pedagogik, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru perlu disusun dengan baik, agar lebih memudahkan pemahaman pembaca seputar variabel yang diteliti. Tinjauan teoretis tersebut selanjutnya diuraikan sesuai posisi variabel dalam penelitian ini.

1. Variabel kompetensi pedagogik

a. Pengertian kompetensi

Menurut Wijaya dan Rusyan menyebut kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi merujuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional, untuk memenuhi versifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan.³

Robbins menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.⁴

Spencer & Spencer mengatakan “*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”. Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Selanjutnya Spencer & Spencer menjelaskan, kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally*

³ Wijaya dan Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h. 8

⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education International, 2001), h. 37

related, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced* karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.⁵

Khusus berkaitan dengan kompetensi guru (*teacher competency*) Barloe dalam Syah mengemukakan “*The ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*”. Artinya, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.⁶ Mulyasa mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.⁷

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pengertian kompetensi adalah “Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.⁸

Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang

⁵Signe M. Spencer & Lyle M. Spencer, *Competence atWork: Models for Superior Performance*, (John Wiley & Sons. Inc, 1993), h. 9

⁶Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, h. 229

⁷E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 26

⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen*

direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

b. Konsep kompetensi

1) Definisi kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.⁹ Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 menyatakan bahwa, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya, karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu menguasai ragam kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat menyerap ilmu yang diajarkan dengan baik. Bila kesadaran tersebut telah dimiliki oleh

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 202.

setiap pribadi guru, maka tentu kemajuan pendidikan dapat dirasakan secara merata di setiap sekolah.

Spencer dan Spencer dalam Agung, menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri dari atas lima hal, antara lain motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.¹⁰ Pengertian ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagai guru yang kompeten maka setiap pribadi guru dimaksud pasti memiliki motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian yang berbeda satu sama lain. Akan tetapi segenap katakarakteristik tersebut, harus tetap berada dalam koridor yang baik dan positif.

Pendapat yang hampir sama, menurut Boulter dan Hill dalam Sutrisno, mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.¹¹ Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja yang berkualitas dalam sebuah organisasi hanya akan tercipta apabila pekerja/karyawannya memiliki kompetensi.

Selanjutnya, Boyatzis dalam Hutapean, mengemukakan pengertian kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.¹²

¹⁰Lilik Agung, *Human Capital Competencies* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), h. 123.

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), h. 203.

¹²Parulian Hutapean, *Kompetensi Plus*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2008), h. 4.

Sumber lain, Sulaksana mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.¹³ Charles E. Johnson dalam Moeheriono, juga menjelaskan bahwa: “*Competency as a rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition*”. Menurutny, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.¹⁴ Darsono juga mengemukakan definisi kompetensi ialah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.¹⁵ Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, haruslah sesuai dengan kondisi yang diharapkan dan diamanahkan dalam Undang-undang dan ketentuan yang berlaku terkait dunia pendidikan, dan keberhasilan tersebut tentu saja berangkat dari pengetahuan, kreatifitas, sikap dan keterampilan yang menyatu dalam pribadi setiap guru selaku subjek pelaksana tugas mengajar.

Selanjutnya, R. M. Guion dalam Hamzah B. Uno menjelaskan kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasi dan

¹³ Ujung Sulaksana, *Mengasah Kompetensi Manajemen Melalui Bedah Kasus*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 34.

¹⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 32.

¹⁵ Darsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 123.

berlangsung terus dalam periode waktu yang lama.¹⁶ Dengan kata lain bahwa sikap dan tindakan guru dalam pelaksanaan tugas mengajarnya dituntut untuk senantiasa konsisten dan tidak berubah-ubah, serta mengedepankan dan mengupayakan hasil kerja terbaik sepanjang waktu dalam proses pendidikan di satuan pendidikan yang menjadi tempat tugasnya.

2) Karakteristik Kompetensi

Darsono menjelaskan Kompetensi merupakan karakteristik seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Sedangkan kinerja orang kompeten dapat dilihat dari sudut pandang:

- a) Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang pekerjaan tertentu.
- b) Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.
- c) Inovatif, yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru, misalnya alat kerja baru, metode kerja baru, produk baru, dan sebagainya.

David R. Stone dalam Hamzah B. Uno, mengkategorikan karakteristik kompetensi ke dalam dua bagian, yaitu *threshold competences* dan *differentiating competence*. *Threshold competence* adalah karakteristik esensial (biasanya pengetahuan atau keterampilan dasar, seperti kemampuan membaca) yang seseorang butuhkan untuk menjadi efektif dalam pekerjaan, tetapi bukan untuk membedakan pelaku superior dari yang rata-rata. *Differentiating competence* adalah karakteristik yang membedakan pelaku yang superior dari yang biasanya

¹⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 78.

dalam pekerjaan.¹⁷ Pengertian ini menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas sebagai guru, terdapat pribadi guru yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya karena dukungan karakter dasar yang dimiliki oleh guru tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo, terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a) Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

c) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

d) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

e) Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.¹⁸

Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru di semua jenjang pendidikan setidaknya berangkat dari pemahaman dasar

¹⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, h. 79.

¹⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 325.

sebagaimana pengertian David dan spencer di atas. Menurut Darsono, karakter atau watak atau kepribadian SDM kompeten antara lain sebagai berikut :

a) Keingintahuan (*curiosity*), orang kompeten selalu ingin tahu sesuatu yang belum diketahuinya, ia sadar bahwa ”*saya tahu bahwa saya tidak banyak tahu*”.

b) Keras hati (*persintence*), orang kompeten memiliki hati yang keras, artinya memiliki pendirian teguh atau memiliki ideologi yang kuat.

c) Konstruktif (*constructive*), orang kompeten selalu ingin menjebol sesuatu yang sudah usang dan membangun yang baru dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

d) Kerjasama (*cooperative*), orang kompeten bersedia bekerja sama dengan orang lain. Ia sadar bahwa ia bagian dari sistem organisasi atau sistem sosial, dan ia sadar bahwa tanpa bantuan orang lain ia tidak dapat bekerja efektif, efisien, produktif, dan tidak mencapai tujuan.

e) Jujur, orang kompeten selalu “satu kata satu perbuatan” atau berbicara berdasar fakta, dengan memiliki sifat jujur, orang kompeten dihargai dan dihormati orang lain.¹⁹

Gambaran kepribadian SDM yang kompeten dalam penjelasan Darsono adalah seseorang yang memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, berpendirian teguh, konstruktif dan inovatif, memiliki kesadaran akan pentingnya kerjasama dalam sistem organisasi, dan memiliki sifat jujur.

3) Model dan tipe kompetensi

Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang

¹⁹Darsono, *Manajemen SDM*, h. 125.

diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi.

Dalam sebuah buku *Manajemen Kinerja*, Wibowo menjelaskan bahwa, model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership*, *coordinator*, *experts*, dan *support*. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama dan meliputi: komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts* dan *support* pada dasarnya juga sama dan meliputi komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, kerja sama tim dan keberagaman.²⁰

Pembagian kompetensi menurut kepentingannya tersebut memberikan penegasan kepada kita bahwa, pada tingkat praksis di lapangan (dunia pendidikan) penggunaan dan penempatan sumber daya manusia seharusnya juga mempertimbangkan keefektifan pribadi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya masing-masing.

Kepala sekolah dan pengawas tentu adalah pihak-pihak yang berada pada

²⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 327 & 328.

kepentingan *leadership* dan *coordinator*, sedangkan guru dan staf pegawai termasuk satpam dan petugas kebersihan berada pada kepentingan *experts* dan *support*. Masing-masing pihak tersebut dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Sementara itu, Michael Zwell dalam Wibowo, membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut tingkat dan fungsi kerja sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior dan bukan superior serta antara mitra dan superior.²¹

Hal ini menunjukkan pengertian kompetensi menurut posisinya dapat berupa kepemimpinan kependidikan, manajemen sekolah, dan pelibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, perencanaan dan pengorganisasian, komunikasi, memengaruhi dan memotivasi, sensitivitas antar pribadi dan orientasi pada hasil.

Kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan antara superior dan yang bukan superior meliputi kompetensi yang berkenaan dengan memengaruhi, mengembangkan orang lain, kerja sama, mengelola kinerja, orientasi pada hasil, perbaikan berkelanjutan, berkembangnya inisiatif, membangun fokus dan kepedulian pada kualitas.

Kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan antara mitra dan superior, meliputi kompetensi yang berkenaan dengan orientasi pada kewirausahaan, berpikir konseptual, inovasi, berpikir analitis, kualitas keputusan, orientasi pada pelayanan dan komunikasi.

²¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 328.

Menurut Wibowo, tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

b) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

c) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

d) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.

e) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

f) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan,

mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

g) *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.²²

Klasifikasi tipe kompetensi di atas, menggambarkan ragam ranah kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh para guru dan terus di kembangkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi selaku pendidik di sekolah. Namun demikian, sangat jarang di temukan ketujuh ragam kompetensi tersebut dalam pribadi setiap guru, yang pada akhirnya menjadi penyumbang terhadap persoalan-persoalan pendidikan yang tidak kunjung terpecahkan.

c. Kompetensi guru

Seorang pendidik, menurut Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013, pasal 28 harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (ayat 1).²³

Hal ini sejalan dengan pengertian di awal yang di ungkapkan oleh para ahli, bahwa guru yang juga adalah seorang pendidik memiliki tugas besar mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga wajib bagi setiap pribadi guru tersebut mempersiapkan dirinya sesuai dengan tugas yang akan di jalankan, diantaranya mendapatkan materi seputar dunia pendidikan yang bisa diperoleh

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 328.

²³Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 23

dari bangku kuliah, sehat dan bugar secara fisik dengan menjaga lingkungan tempat tinggalnya, serta profesional dan senantiasa bersemangat tinggi dalam belajar. Kesemuanya itu adalah modal dasar bagi seorang guru, agar dapat sukses menjalankan tugasnya selaku pendidik.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.²⁴ Definisi ini harus menjadi acuan yang senantiasa dilaksanakan di lapangan, oleh segenap pihak yang terkait dengan dunia pendidikan. Kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial misalnya, tidak cukup hanya diketahui sebagai sebuah pengetahuan bagi seorang guru, akan tetapi harus dipraktekkan dalam kesehariannya baik di kelas atau pun di lingkungan tempat tinggalnya karena sesungguhnya lingkungan formal sumbernya dari lingkungan nonformal. Sebagai contoh, guru yang sopan dan ramah tentu tidak boleh hanya terjadi didalam ruang kelas formal saja, akan tetapi guru yang bersangkutan memang adalah pribadi yang ramah dan sopan sejak awal dilingkungan sekitar tempat tinggalnya, bahkan sebelum ia menjadi seorang guru. Penjelasan tersebut sebagaimana di ungkapkan oleh Arifin bahwa guru yang dinilai kompeten, apabila: 1) Guru mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya; 2) Guru mampu melaksanakan peranan-peranannya

²⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depdiknas, 2005).

secara berhasil; 3) Guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah; 4) Guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan.

Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian waktu tidak terbendung lagi perkembangannya.

Seorang guru yang mendidik banyak siswa dan siswi di sekolah harus memiliki kompetensi.²⁵ Pengertian ini menghendaki agar sedari awal setiap pribadi yang ingin berprofesi sebagai guru harus sadar akan tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya. Tugas dimaksud tentu saja tidak ringan, olehnya

²⁵Arifin, *Kompetensi Guru dan Strategi Pengembangannya*, (Jakarta: Lilin Persada Press, 2011) h. 38.

itu diperlukan kesiapan diri termasuk mempersiapkan segenap kompetensi dasar yang wajib dimiliki, agar dalam pelaksanaan tugasnya kelak tidak mengalami hambatan.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru berdasarkan PP Nomor 74 Tahun 2008 tersebut, adalah "Kompetensi Guru sebagaimana meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Secara teknis dalam proses belajar mengajar, guru memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk memiliki kompetensi tersebut, guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional.

Oleh sebab itu, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi pendidik, yang menyangkut kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut dianalisis dan diturunkan berdasarkan hakikat guru yaitu: gagasan, utama, rasa, dan upaya. Gagasan identik dengan kompetensi profesional; utama identik dengan kompetensi sosial; rasa identik dengan kompetensi kepribadian; dan upaya identik dengan kompetensi pedagogik.²⁶ Pemahaman yang baik tentang kompetensi dan hakikat guru di atas, dimaksudkan agar profesi guru dapat dilaksanakan sesuai

²⁶ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 148.

harapan, sehingga tidak terjadi masalah yang besar di dunia pendidikan.

d. Kompetensi pedagogik

1) Pengertian kompetensi pedagogik

Menurut Majmudin bahwa yang dimaksud dengan Kompetensi Pedagogik adalah “Kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik”.²⁷ Kompetensi pedagogik adalah “kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti emosional, moral dan intelektual”. Apabila guru mampu mengimplementasikan kemampuan-kemampuan pedagogik itu dalam pembelajaran, maka tercipta kualitas pembelajaran yang baik. Tujuan pendidikan yaitu tujuan pembelajaran, tujuan kurikulum, tujuan sekolah dasar, dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa konsep di atas, bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan-kemampuan yang mutlak harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran.

2) Faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru

Faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru, menurut Sahertian adalah:

- a) Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru.
- b) Kepemimpinan Kepala Sekolah

²⁷Majmudin, *Kompetensi Pedagogik Guru Indonesia*, Online ([www.google /kompetensi / Kompetensi Pedagogik Guru](http://www.google.com/search?q=kompetensi+pedagogik+guru), 2008).

c) Lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas secara optimal.²⁸ Lingkungan kerja dimaksud tentu adalah hasil interaksi rekan kerja sesama profesi di sekolah baik formal maupun informal. Bila lingkungan kerja kondusif dan terbuka, maka masalah akan mudah diatasi secara bersama.

Menurut Slamet dalam seminar dan lokakaryanya bahwa kompetensi pedagogik dapat dinilai melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, serta perencanaan pembelajaran. Aspek yang dinilai dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mencakup delapan aspek, yaitu kejelasan perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan materi ajar, pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber/media pembelajaran, kejelasan skenario pembelajaran, kerincian skenario pembelajaran, kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran, dan kelengkapan instrument penilaian.²⁹ Hal ini menunjukkan secara teknis bagaimana kompetensi pedagogik tersebut dilaksanakan. Dokumen-dokumen tersebut tentu akan dapat dibuat oleh guru yang memiliki pengetahuan dari pendidikan formal di bangku kuliah, atau dari pertemuan rekan sekerja seperti MGMP guru mata pelajaran.

3) Pengukuran dan evaluasi kompetensi pedagogik guru

Guna mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi pedagogik guru yang profesional. Kompetensi pedagogik guru diukur dengan sepuluh indikator

²⁸A. Piet Sahertian, *Superfisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservis Educational*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 12.

²⁹ Achmad Slamet, *Standar Kompetensi Guru SMK*, (Universitas Negeri Semarang: Seminar dan Lokakarya, 2007), h. 11.

menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.³⁰

Indikator pengukuran kompetensi pedagogik di atas, merupakan acuan dasar bagi segenap pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana seorang guru dapat dikatakan kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Kemampuan tersebut bagi para guru, seharusnya menjadi suatu tujuan dari upaya pengembangan diri baik secara formal maupun nonformal.

³⁰Republik Indonesia, *Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

2. Variabel motivasi kerja guru

a. Pengertian dan teori motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.³¹

Pengertian ini dalam sudut pandang profesi guru berarti suatu upaya untuk memahami kekurangan diri dalam kaitannya dengan tugas selaku pendidik dalam ranah kompetensi. Bila koreksi terhadap kekurangan dan kelemahan tersebut telah di ketahui, maka selanjutnya di butuhkan suatu upaya baru untuk mencari pemecahan atas kelemahan dalam penguasaan kompetensi dimaksud.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi. Hal ini didukung dengan beberapa pendapat ahli tentang motivasi diantaranya pendapat yang dikemukakan oleh Suharsaputra bahwa “Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja”.³² Artinya bahwa, kesadaran akan adanya kelemahan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional yang diemban oleh para guru, seharusnya melahirkan semangat yang

³¹Fred Luthans, “*Habbitual Organization*” diterjemahkan oleh V.A Yuwono, dkk dengan judul: *Perilaku Organisasi* (Ed.II. cet. 1; Yogyakarta: Andi, 2006), h. 30

³²Umar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 150

tinggi bagi para guru di manapun berada dengan kondisi apapun untuk menghadapi dan mengatasi rintangan tersebut secara baik dan dewasa. Tidak justru berkeluh kesah dan saling menyalahkan antara segenap pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan, seperti yang terjadi belakangan ini.

Menurut Jones dan Goerge “*Motivation is psychological forces that determine the direction of a person’s level of effort, and a person’s level of persistence*”. Motivasi adalah kekuatan psikologi yang menentukan arah setiap orang dalam level semangat dan dayatahan. Jones dan George juga mengatakan, bahwa motivasi merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan di dalam organisasi.³³ Motivasi ada yang berasal dari dalam (*intrinsic*) dan ada yang berasal dari luar (*extrinsic*). Para pimpinan berusaha memiliki tim dengan kinerja yang tinggi perlu memotivasi anggotanya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi, mengurangi kemalasan, dan membantu timnya mengatasi konflik secara efektif.

Menurut Jones dan George, motivasi menggambarkan bagaimana para pekerja berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya para pelayan toko melayani pelanggan dengan ramah, atau guru taman kanak-kanak berusaha membuat anak-anak senang dalam belajar. Bila motivasi kerja para pekerja rendah akan mengakibatkan para pelanggan kecewa. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri pekerja, dan ada pula yang berasal dari luar diri pekerja. Oleh karena itu sangat penting mendorong agar para pekerja memiliki motivasi yang tinggi, agar kinerjanya tinggi, dan mampu memuaskan para pelanggan. Suatu organisasi

³³Gareth. R Jones & Jenifer M. George, *Contemporary Management* (Fifth Ed. USA: McGRA Whill-International, 2008), h. 107.

akan menjadi efektif bila anggota organisasi termotivasi untuk memiliki kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.³⁴ Menurut Mc.Shane dan Von Glinow, *motivation refers to the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*. McShane dan Von Glinow juga mengatakan, bahwa motivasi merupakan salah satu dari empat faktor yang tersebut adalah: *motivation, ability, role perception, and situational factors of individual behavior and results* (MARS model).³⁵

Beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Teori motivasi klasik.

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow dalam Hasibuan menyatakan bahwa “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka memproduksi semakin besar penghasilan mereka.” Sehingga dengan adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk

³⁴Gareth R.Jones & Jennifer M. George, *Contemporary Management*, h. 519.

³⁵L. Steven McShane, Mary Ann & Von Glinow, *Organizational Behavior*, (Fourth edition, USA: McGRAW hill-International, 2008), h. 134.

dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para karyawannya, semakin banyak karyawan berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka.

Pimpinan perusahaan mengetahui bahwa kemampuan karyawan tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian karyawan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.³⁶

2) Teori motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori motivasi hierarki kebutuhan Maslow. Teori motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan

³⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.37

tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Hasibuan mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni:

a) Physiological needs (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b) Safety and security needs (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.

c) Affiliation or Acceptance Needs (kebutuhan social)

Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada asalnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d) Esteem or status needs (kebutuhan akan penghargaan)

Adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi

dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e) Self Actualization (aktualisasi diri)

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasar pendapat di atas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

3) Teori motivasi dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (faktor higienis).

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu: a) *Pertama*, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor

pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. b) *Kedua*, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Teori ini menyimpulkan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

a) Hal-hal yang mendorong para karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.

b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.

c) Para karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

4) Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Kesimpulannya bahwa tidaklah cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja agar seorang dapat termotivasi. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang untuk dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan tidak hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.³⁷

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Lebih jauh dapat dipahami bahwa dalam dorongan motivasi tersebut, sesungguhnya berangkat dari empat faktor yang secara bersamaan saling memengaruhi untuk melahirkan motivasi itu sendiri. MARS model adalah singkatan dari Motivasi (internal dan eksternal),

³⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 73

kemampuan, persepsi terhadap aturan, dan situasi yang lahir dari kebiasaan individu.

Sehingga menurut pengertian tersebut, seseorang yang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai suatu tujuan seperti seorang guru yang termotivasi dalam mencapai tujuan pendidikan, maka dari dalam pribadi guru tersebut telah ada pengetahuan teknis tentang tugasnya, pengetahuan dan pemahaman tentang aspek aturan dalam profesinya, serta telah memiliki kebiasaan-kebiasaan berlaku jujur, sopan, dan bertanggung jawab yang sejalan dengan tujuan profesinya sejak dini.

Profesi guru menghendaki agar para guru secara pribadi adalah manusia yang jujur, disiplin, serta penuh rasa tanggung jawab, dan tentu saja hal ini tidak dapat dipelajari di sekolah formal saja, melainkan hasil kebiasaan seorang guru sejak kecil dari lingkungan tempat tinggalnya.

Kemudian ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d) Mempertahankan stabilitas perusahaan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- i) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³⁸

Bila hal tersebut diterapkan pada profesi keguruan, utamanya dalam interaksi antara kepala sekolah dengan guru di sekolah, maka tentu dapat diharapkan agar tujuan pendidikan nasional dapat lebih mudah dicapai.

b. Pengertian motivasi kerja guru

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi.

Menurut Imam Wahyudi, “motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁹

Menurut Hamzah B. Uno, “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai

³⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 23

³⁹Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Pretasi Pustaka, 2012), h. 101.

tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.⁴⁰

Motivasi kerja guru menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁴¹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi motivasi kerja guru

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, karena semangat kerja yang dimiliki menjadi pendorong agar hasil yang di capai sesuai dengan sasaran pekerjaan.

⁴⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 72

⁴¹Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung, Refika Aditama, 2012), h. 63

Fungsi motivasi menurut M. Ngalim Purwanto yaitu:⁴²

1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.

2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu. Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, “Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*”. Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan

⁴²M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010), h.

tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.⁴³

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

Motivasi memiliki fungsi terhadap individu. Menurut Sardiman ada tiga fungsi motivasi, yaitu sebagai berikut:⁴⁴

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu menentukan arah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan untuk mencapai tujuan dan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sejalan dengan pendapat Sardiman, menurut Hamalik fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan;

⁴³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 62

⁴⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, h. 82

⁴⁵ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 108

3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa fungsi motivasi ada tiga yaitu sebagai pendorong, menentukan arah dan menentukan perbuatan. Sebagai pendorong yaitu mendorong menggerakkan manusia untuk melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai pengarah yaitu menentukan arah perbuatan yang akan dilakukan oleh individu, dan yang terakhir berfungsi sebagai penentu perbuatan, yaitu menentukan perbuatan mana yang akan dilakukan dan yang tidak dilakukan. Motivasi juga berfungsi untuk mengendalikan tenaga atau upaya seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila upaya dan usahanya ingin ditingkatkan maka pemberian motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik perlu dilakukan, karena agar lebih terdorong untuk melakukan tindakan tersebut.

d. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁴⁶

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Imam Wahyudi menjelaskan pula bahwa “Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.⁴⁷

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:⁴⁸

⁴⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, h. 71

⁴⁷Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, h. 11

⁴⁸Nana Syaodih Sukmadinata, *Landaasan Psikologi Proses Pendidikan*, h. 61

1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.

2) Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah.

3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan di mana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.

4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rohaniyah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi terbentuk karena, “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.⁴⁹

⁴⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, h. 10

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

e. Indikator motivasi kerja guru

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:⁵⁰

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

⁵⁰Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, h. 64

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan bekerja

Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:⁵¹

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

⁵¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, h. 72

2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi

4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 1.⁵²

⁵²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, h. 73

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target yang jelas • Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang • Ada umpan balik atas hasil pekerjaan • Memiliki perasaan senang dalam bekerja • Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain • Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya • Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya • Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif • Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber: Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*

f. Prinsip-prinsip motivasi

Surya mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan yaitu:⁵³

1) Prinsip kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.

⁵³Mohammad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.

2) Prinsip pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.

3) Prinsip ganjaran dan hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.

4) Kejelasan dan kedekatan tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.

5) Pemahaman hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.

6) Pengembangan minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.

7) Lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:⁵⁴

1) Pujian lebih efektif dari pada hukuman.

2) Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.

3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.

4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.

5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.

⁵⁴Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 114

- 6) Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain
- 7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
- 8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
- 9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
- 10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
- 11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
- 12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.
- 13) Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.

Berdasarkan kedua prinsip yang dikemukakan para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa dalam mewujudkan berbagai upaya untuk memberikan motivasi adalah melalui beberapa prinsip. Prinsip tersebut di antaranya adalah prinsip kompetisi, pemacu, ganjaran, kejelasan, pemahaman hasil, minat, lingkungan yang kondusif, kebutuhan, pujian, tekanan, teknik dan kebutuhan.

g. Komponen utama motivasi

Menurut Dimiyati dan Mudjiono ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu sebagai berikut:⁵⁵

- 1) Kebutuhan, terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan yang ia harapkan. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap

⁵⁵Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 80

individu tentu berdeda-beda. Ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh setiap orang, yaitu: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi.

2) Dorongan, merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang ada di dalam individu berkembang untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dorongan ini berfungsi untuk mengaktifkan tingkah laku.

3) Tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku seseorang.

Berbeda dengan Dimiyati dan Mudjiono, menurut Hamalik motivasi memiliki dua komponen yaitu:⁵⁶

1) Komponen dalam (*inner component*): ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen ini merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan.

2) Komponen luar (*outer component*): ialah keinginan dan tujuan yang mengarahkan perbuatan seseorang. Komponen ini merupakan kebutuhan yang hendak dicapai.

Menurut Uno terdapat tiga unsur yang menjadi kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Seseorang yang mempunyai upaya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur yang kedua yaitu tujuan organisasi, tujuan organisasi yang ditetapkan secara jelas akan mengarahkan segala aktivitas dan

⁵⁶Ormar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, h. 107

perilaku personal secara mudah untuk tercapainya tujuan organisasi. Unsur yang terakhir yaitu kebutuhan, unsur ini merupakan suatu keadaan yang harus dipenuhi.⁵⁷

Berdasarkan ketiga penjelasan mengenai komponen utama motivasi dapat disimpulkan bahwa komponen utama motivasi adalah kebutuhan, upaya atau dorongan dan tujuan. Ketiga komponen ini bisa dipengaruhi oleh komponen luar dan komponen dalam. Komponen dalam merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar merupakan kebutuhan yang hendak dicapai. Ketiganya saling terkait satu sama lain, sehingga menjadi kesatuan komponen yang utuh dan dapat menimbulkan motivasi yang kuat.

h. Ciri-ciri motivasi

Motivasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat, namun dapat diinterpretasikan melalui tindakan yang dilakukan oleh individu. Anoraga mengklasifikasikan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:⁵⁸

1) Motif adalah majemuk, motivasi tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah disebabkan oleh keinginan manusia yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan manusia.

3) Motif berbeda-beda bagi individu, setiap individu memiliki motif yang berbeda walaupun sama-sama melakukan pekerjaan yang sama.

⁵⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, h. 65

⁵⁸Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 35

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kuatnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Sementara ciri motivasi menurut Sardiman sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai;
- 2) Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah;
- 3) Lebih senang bekerja mandiri;
- 4) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin;
- 5) Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi secara umum adalah motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda tiap individu, tidak disadari dan tidak terlihat. Ciri motivasi yang terdapat di dalam individu bisa seluruhnya terpenuhi ataupun tidak. Majemuk misalnya tekun dan ulet dalam menghadapi kesulitan.

Motivasi dapat berubah-ubah salah satunya disebabkan karena sifat manusia yang mudah bosan. Motivasi yang dimiliki tiap individu berbeda karena sifat manusia yang berbeda, seperti seseorang lebih senang bekerja secara mandiri sedangkan yang lain tidak. Ciri yang terakhir yaitu motivasi tidak disadari, misalnya ketika seseorang dalam keadaan yang mengharuskan mempertahankan diri. Maka orang tersebut secara tidak sadar akan mempertahankan pendapat apa

⁵⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), h. 83

yang telah diyakininya. Motivasi memang tidak terlihat namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku yang dilakukan oleh masing-masing individu ketika melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

i. Pengukuran dan Evaluasi Motivasi Kerja Guru

Menurut hasil penelitian McClelland dalam McShane, Von Glinow dan Mary Ann terdapat tiga kebutuhan yang mendorong motivasi, yaitu: *Need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan diterima oleh kelompoknya, dan kebutuhan untuk menduduki jabatan dapat mendorong orang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Bila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi akan berakibat meningkatkan kinerja.⁶⁰ Energi yang akan dimanfaatkan oleh guru karena didorong oleh tiga dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh Mc. Clelland's dalam Hasibuan sebagai berikut:

1) Motif terdiri dari upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang aman, penerimaan oleh kelompok, perilaku yang wajar, pengakuan atas prestasi.

2) Harapan terdiri dari kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, loyalitas pimpinan terhadap guru, pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi.

3) Insentif terdiri dari:

(a) Intrinsik :

⁶⁰L. Steven McShane, Mary Ann & Von Glinow, *Organizational Behavior*, (Fourth edition, USA: McGRAW hill-International, 2008), h. 140-141.

(1) Penyelesaian

(2) Pencapaian Prestasi

(b) Ekstrinsik :

(1) Finansial berupa: a) gaji dan upah, b) tunjangan

(2) Antar pribadi

(3) Promosi⁶¹

Dimensi pengukuran motivasi di atas, dalam penelitian ini akan diwujudkan dalam bentuk pertanyaan kuisioner yang merupakan salah satu instrument dalam pengumpulan data, guna mendeteksi apa saja motif yang mendasari guru melaksanakan suatu upaya dalam peningkatan kinerja, harapan yang diinginkan dicapai, dan insentif yang ingin diraih setelah upaya peningkatan kinerja dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam profesi guru.

3. Variabel kinerja guru

a. Pengertian kinerja guru

Para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangannya masing-masing. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.⁶² Artinya bahwa penilaian tersebut hanya dapat dilaksanakan bila yang bersangkutan melaksanakan tugasnya.

⁶¹M. S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 149-167.

⁶²A. P. Mangkunegoro, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2000), h. 67.

Anton Moelyono dalam tesis Sri Iriyani menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja, dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁶³

Pendapat lain dikemukakan oleh Hamzah B. Uno, kinerja guru adalah “hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran”.⁶⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atas seluruh rangkaian proses pembelajaran yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama. (1) Kompetensi pedagogik (2) Kompetensi kepribadian (3) Kompetensi sosial (4) Kompetensi profesional. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu

⁶³Sri Iriyani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Tesis. (Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Sudirman, 2007), h. 10.

⁶⁴Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 86.

membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran.⁶⁵ Pada dasarnya indikator penilaian kinerja guru tersebut telah ada dalam penjabaran kompetensi wajib bagi guru. Penilaian ini tentu saja lebih berfokus pada kompetensi pedagogik guru didalam kelas. Maka semua aktifitas pembelajaran dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran adalah suatu tugas rutin yang harus dikuasai oleh setiap guru di setiap jenjang pendidikan.

Guru tentu saja harus mampu membuat perencanaan program kegiatan pembelajaran yang sifatnya dapat membangkitkan motivasi dan rasa ingin tahu yang dimiliki oleh siswa, kemudian perencanaan tersebut dapat dilaksanakan secara baik dan seksama didalam maupun diluar kelas, dan tentu saja diakhir pembelajaran seorang guru harus mampu mengevaluasi sejauh mana pengetahuan tersebut telah diterima dan dimengerti oleh para siswa.

Sedarmayanti juga mengemukakan keragaman istilah kinerja. Menurutnya kinerja dapat diterjemahkan menjadi *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.⁶⁶

⁶⁵Republik Indonesia, *Permendiknas nomor 16 Tahun 2007*

⁶⁶Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.50

Keragaman istilah tersebut tercermin dari definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut: Samsudin menyebut kinerja sebagai pelaksanaan kerja dengan mendefinisikan kinerja sebagai “tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.⁶⁷

Prawirosentono menyebut kinerja sebagai hasil kerja dengan mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”.⁶⁸ Rivai mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶⁹

Hasibuan yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.⁷⁰ Mangkunegara berpendapat “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

⁶⁷Samsudin Sadilin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 159

⁶⁸Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2

⁶⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 14

⁷⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 94

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁷¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkrit dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berkaitan dengan pengertian mengajar Nasution sebagaimana dikutip oleh Syah mengemukakan mengajar adalah suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi proses belajar”.⁷²

Djamarah dan Zain menyatakan mengajar pada hakikatnya adalah suatu proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar anak didik, sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong anak didik melakukan proses belajar.⁷³ Pengertian-pengertian di atas mengandung makna bahwa guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, yang menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan definisi-definisi mengajar dari para pakar di atas dapat dipahami bahwa mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa, sehingga terjadi proses belajar.

⁷¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Rosdakarya, 2000), h. 67

⁷² Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 182

⁷³ Djamarah dan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 45

Merujuk pada pengertian kinerja dan mengajar sebagaimana telah diuraikan terdahulu, dapat disimpulkan kinerja mengajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

b. Dimensi kinerja mengajar guru

Majid menjelaskan dalam konteks pembelajaran, guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian. Sebagai perencana, guru hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Sebagai pengimplementasi rencana pengajaran yang telah disusun, guru hendaknya mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha “memoles” setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus dapat menetapkan prosedur dan teknik evaluasi yang tepat. Jika tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan pada kegiatan perencanaan belum tercapai, maka ia harus meninjau kembali serta rencana implementasinya dengan maksud untuk melakukan perbaikan.⁷⁴

Merujuk pada pendapat di atas, dimensi kinerja mengajar guru yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi kinerja mengajar guru dalam (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.

⁷⁴Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 91

c. Penilaian kinerja guru

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolahan, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan keinginan yang ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada diri guru, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini. Menurut Sutisna mengartikan penilaian sebagai suatu proses yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi, program-program atau kegiatan-kegiatan yang sedang atau telah dilaksanakan.⁷⁵ Dengan kata lain, menilai adalah membandingkan hasil-hasil yang sebenarnya dengan yang dikehendaki dan menentukan pendapat tentang performansi yang telah dicapai berdasarkan standart yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mitchell, ada lima aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja guru, yaitu :

- 1) Mutu pekerjaan – *quality on work*
- 2) Ketepatan waktu – *promptness*
- 3) Prakarsa – *initiative*
- 4) Kemampuan – *capability*
- 5) Komunikasi – *communication*⁷⁶

⁷⁵ O. Sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. (Bandung: Angkasa, 1993)

⁷⁶ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.33

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008 tentang Penilaian Kinerja Guru, bahwa “kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi /kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

d. Pengukuran dan evaluasi kinerja guru

Agus Dharma dalam bukunya *Manajemen Supervisi* mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran.
- 2) Kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan.⁷⁷

Kaitannya dengan profesi guru ada satu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Deskripsi pekerjaan hendaknya diuraikan secara jelas sehingga setiap guru mengetahui tugas,

⁷⁷Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 355.

tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Di lain pihak, pimpinan pun harus mengetahui apa yang dapat dijadikan kriteria dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru.

Menurut Wirawan secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1) Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Pengukuran kinerja melalui hasil kerja pekerja sejalan dengan pendapat Peter Drucker melalui teori *Management by Objectives* (MBO). Seorang pekerja dinilai melalui hasil kerjanya baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Misalnya kuantitas hasil kerja seorang pegawai teller bank diukur seberapa banyak nasabah yang dilayaninya. Kualitas hasil kerjanya diukur seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya. Kuantitas hasil kerja seorang pekerja pabrik rokok diukur seberapa banyak batang rokok yang berhasil dilinting setiap hari. Kualitas hasil kerjanya seberapa baik hasil lintingan rokok memenuhi standar produksi atau tidak.

2) Perilaku kerja ketika berada di tempat kerja karyawan memiliki dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi merupakan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: cara berjalan, cara berbicara, dan sebagainya. Perilaku kerja merupakan perilaku pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: kerja keras, ramah, disiplin, dan sebagainya. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja,

kode etik, dan peraturan organisasi. Perilaku kerja dapat dikelompokkan menjadi perilaku kerja umum dan khusus. Perilaku kerja umum merupakan perilaku yang diperlukan semua jenis pekerjaan, misalnya: loyal pada organisasi, disiplin, dan bekerja keras. Perilaku kerja khusus diperlukan untuk pekerjaan tertentu, misalnya: Satpam tegas dan tidak banyak bicara, penjual jasa dituntut ramah dan selalu ceria ketika melayani pelanggan. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan pendekatan perilaku kerja di antaranya model *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), *Behavior Observation Scale* (BOS), dan *Behavior Expectation Scale* (BES).

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan Seseorang memiliki banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman dalam pekerjaan. Sifat pribadi yang dinilai hanyalah sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: penampilan, sikap terhadap pekerjaan, jujur, cerdas, dan sebagainya. Misalnya, seorang pramusaji di restoran dituntut untuk memiliki sifat pribadi bersih, wangi, ramah, pandai bergaul, dan periang. Penyusunan evaluasi menggunakan sifat pribadi mudah dan universal, karena hanya menentukan indikator sifat pribadi dan deskripsi level kinerja dalam bentuk kata sifat dan angka.⁷⁸

Adapun yang menjadi acuan penentuan indikator pada variabel kinerja guru yaitu mengacu pada pengembangan dan modifikasi dari pemikiran Agus Dharma berupa kuantitas, kuantitatif, kualitas dan ketepatan waktu.

⁷⁸Wirawan, *Evaluasi Kinerja SDM*, h. 54-55.

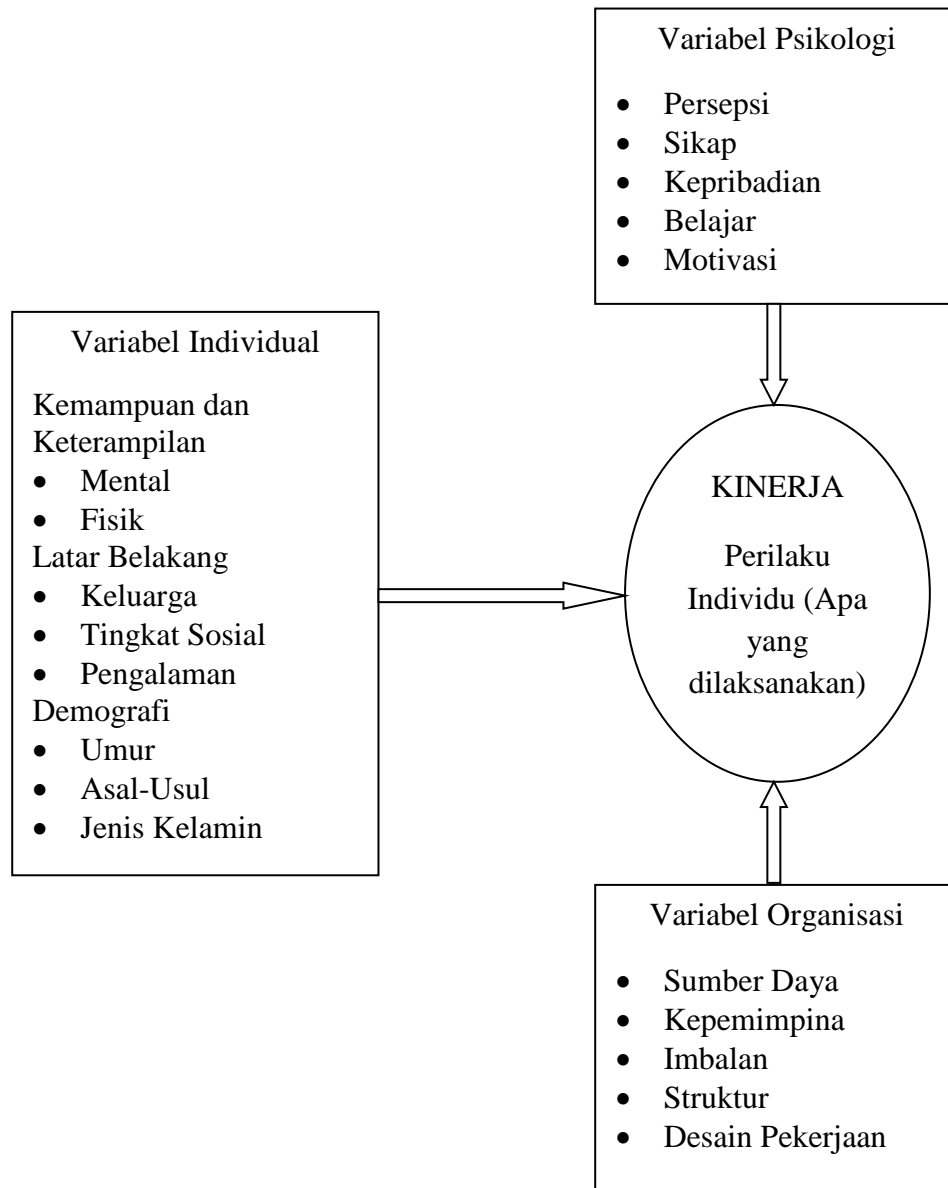
C. Kerangka Konseptual

Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat strategis. Walaupun perkembangan teknologi cukup pesat, sampai saat ini peranan guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih belum tergantikan. Undang-Undang Guru dan Dosen Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menggariskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemampuan setiap individu guru dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan oleh Undang-Undang sebagaimana disebutkan di atas harus terus ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin. Olehnya itu, diperlukan pemahaman dan pengetahuan yang luas dan mendalam seputar Kompetensi guru, dan faktor yang memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan amanah Undang-Undang tersebut.

Kinerja individu dalam hal ini kinerja mengajar guru merupakan inti kajian dari penelitian ini. Rivai mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁷⁹ Sehingga kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman

⁷⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 14

dan kesungguhan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja individu. Gibson mengelompokkan variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu (1) variabel individual, (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi, seperti diragakan pada dibawah ini.⁸⁰



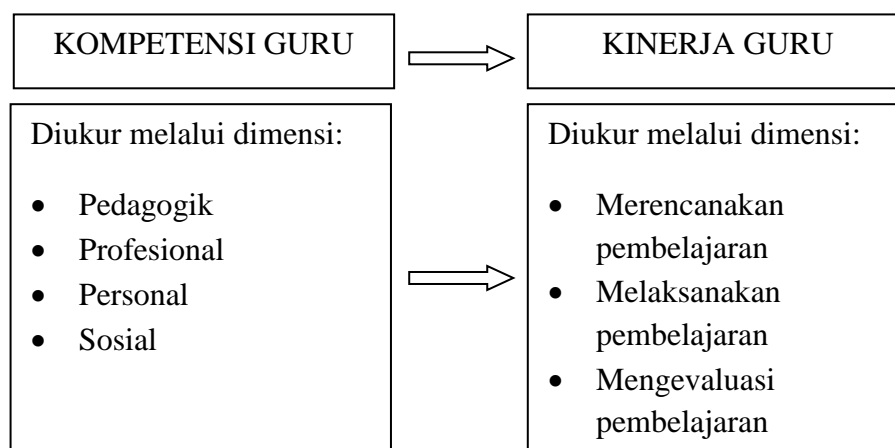
Gambar 2.2 Variabel-variabel yang memengaruhi Kinerja

⁸⁰ Ivancevich D. Gibson, "The Organization: Behaviour, Structure, and Proses" diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni dengan judul *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), h.53

Berdasarkan pendapat Gibson sebagaimana ditunjukkan pada gambar diatas, terdapat tiga variabel yang dapat memengaruhi kinerja, namun yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah kompetensi guru yang bersumber dari variabel individual.

Menurut Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (10) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesional.⁸¹ Dengan demikian yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru. Merujuk pada Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pengukuran kompetensi guru dalam penelitian ini meliputi dimensi (1) pedagogik, (2) personal, (3) sosial, dan (4) profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan hubungan antar variabel seperti diragakan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel

⁸¹Republik Indonesia, *Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005*

Penelitian ini diarahkan pada bidang manajemen pendidikan, yaitu Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Hal ini penulis angkat, mengacu pada pentingnya kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Olehnya itu beberapa indikator kinerja dalam hal ini kompetensi pedagogik dan motivasi menjadi penting untuk diteliti, sehingga kedua elemen tersebut dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Sedangkan motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Jones dan George, motivasi menggambarkan bagaimana para pekerja berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸² Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahaju diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wulandari juga menemukan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

⁸²Gareth R. Jones & Jennifer M. George, *Contemporary Management*, h. 519.

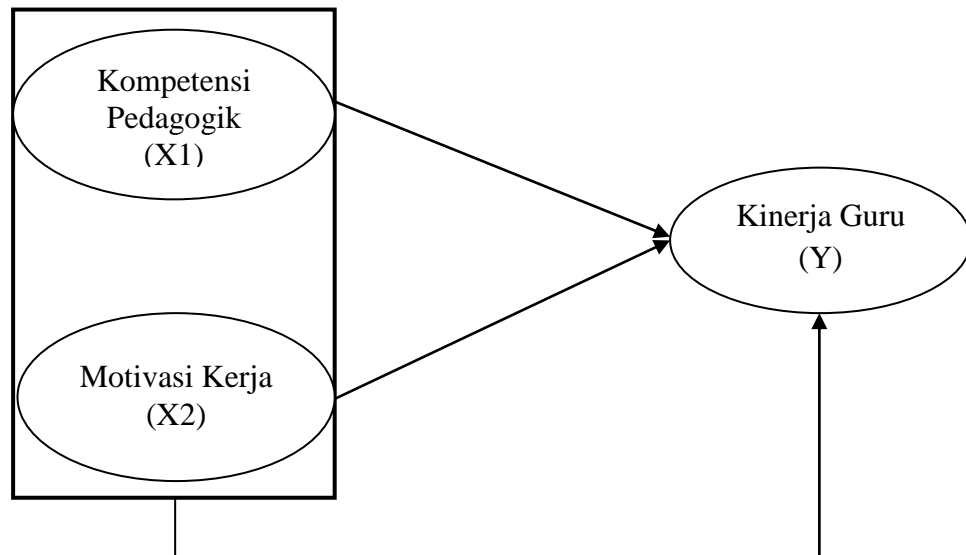
Hasibuan dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.⁸³

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompetensi pedagogik (X1), dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, dapat disajikan pada gambar berikut:

⁸³Hasibuan, *Manajemen SDM*, h. 94

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

D. *Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan alur kerangka berpikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Kompetensi pedagogik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
 H_1 : Kompetensi pedagogik (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
2. H_0 : Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
 H_1 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
3. H_0 : Kompetensi pedagogik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
 H_1 : Kompetensi pedagogik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*independent variables*) terhadap variabel dependen (*dependent variable*).

Variabel independen (*independent variables*) terdiri kompetensi pedagogik (X1), dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen (*dependent variable*) adalah kinerja guru (Y).

B. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada UPT SMA Negeri 5, Jalan H. Andi Kaddiraja, Kelurahan Takkalala, Kecamatan Wara Selatan, Kota Palopo. Waktu penelitian dilaksanakan 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan September sampai dengan bulan November 2018. Alasan pemilihan lokasi karena dekat dengan tempat tinggal peneliti dan UPT SMA Negeri 5 juga cukup diminati oleh masyarakat, namun prestasi akademik siswa masih kurang.

C. *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di UPT SMA Negeri 5 Palopo dengan jumlah total 40 orang guru mata pelajaran. Mengacu pada tabel Krejcie Morgan sebagaimana dikutip oleh Nisfiannoor dalam Sugiyono, diketahui bahwa jumlah populasi sebanyak 40 orang, maka jumlah sampel yang dapat ditarik sebanyak 36 orang.¹ Jumlah sampel tersebut selanjutnya dipilih secara acak (random), sebagai syarat dalam pengujian analisis statistik dengan bentuk data statistik inferensial parametrik.

Tabel 3.1
Krejcie & Morgan

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Sumber: Muhammad Nisfiannoor, h.10

¹ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern, untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), h. 6

a. Karakteristik responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, responden dalam penelitian ini adalah guru UPT SMA Negeri 5 Palopo dengan jumlah responden adalah 36 orang.

Karakteristik demografi responden yang diamati adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, dan golongan. Berikut ini penyebaran responden dalam kajian ini :

1) Penyebaran responden berdasar usia

Distribusi penyebaran keseluruhan responden berdasar usianya disajikan dalam tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Distribusi Penyebaran Usia Responden

Usia	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
24-30 Tahun	6	16,67
31-36 Tahun	6	16,67
37-42 Tahun	9	25,00
43-48 Tahun	8	22,22
>48 Tahun	7	19,44
Jumlah	36	100,00

Sumber : Data primer, olah data 2018

Tabel 3.2 di atas, menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif. Dari 36 orang responden, rentang usia 37 sampai 42 tahun tampak mendominasi yakni sebanyak 25,00%, diikuti rentang usia 43 sampai 48 tahun sebanyak 22,22%, diikuti usia >48 tahun memiliki nilai persentase sebanyak 19,44%, dan usia 24 sampai 30 tahun memiliki nilai persentase yang sama dengan rentang usia 31 sampai 36 tahun yaitu sebanyak 16,67%.

2) Penyebaran responden berdasar jenis kelamin

Data frekuensi dan persentase jenis kelamin responden selengkapnya disajikan dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Distribusi Penyebaran Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	11	30,55
Perempuan	25	69,45
Jumlah	36	100,00

Sumber : Data primer, olah data 2018.

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 36 responden, Nampak bahwa jenis kelamin perempuan yang mendominasi yaitu sebesar 69,45% dan diikuti responden dengan jenis kelamin laki - laki yaitu sebesar 30,55%.

3) Penyebaran responden berdasar tingkat pendidikan

Data frekuensi dan persentase tingkat pendidikan responden selengkapnya disajikan dalam tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Distribusi Penyebaran Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
D3	-	-
S1	32	88,89
S2	4	11,11
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer, olah data 2018.

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 36 responden yang nampak mendominasi yaitu tingkat pendidikan S1 sebanyak 88,89%, diikuti dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 11,11% dan terendah dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 0%.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Daftar pertanyaan (kuisisioner), yaitu melakukan penyebaran kuisisioner kepada para guru yang diteliti. Kemudian dari setiap pertanyaan ditentukan

skornya dengan menggunakan skala likert. Indikator setiap variabel diukur dengan skala likert, yaitu dimana nilai terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 4 dengan alternatif jawaban sebagai berikut: 4 = Sangat Sesuai, 3 = Sesuai, 2 = Kurang Sesuai, 1 = Sangat tidak Sesuai

Adapun indikator masing-masing variabel disajikan dalam bentuk kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi-kisi variabel penelitian

Variabel	Indikator
Kompetensi Pedagogik	1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik
	2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip – Prinsip Pembelajaran
	3. Mengembangkan Kurikulum
	4. Menyelenggarakan Pembelajaran
	5. Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi
	6. Memfasilitasi Pengembangan Potensi Peserta Didik
	7. Berkomunikasi Secara Efektif
	8. Menyelenggarakan Penilaian dan Evaluasi Proses Hasil Belajar
	9. Memanfaatkan Hasil Penilaian dan Evaluasi
	10. Melakukan Tindakan Reflektif
Motivasi	1. Motif
	2. Harapan
	3. Insentif Intrinsik
	4. Insentif Ekstrinsik
Kinerja Guru	1. Kemampuan
	2. Inisiatif
	3. Ketepatan waktu
	4. Kualitas kerja
	5. Komunikasi

Sumber : Gray (1984) dalam Hamzah B. Uno (2006), Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

2. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung gejala tertentu disertai pendataan pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Observasi yang dilakukan ini diharapkan dapat menemukan keadaan yang sesungguhnya di lapangan tanpa ada rekayasa.

3. Wawancara, yaitu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara dengan para responden dilakukan secara *face to face* yang disusun dalam daftar pertanyaan terbuka. Hal ini bertujuan agar responden lebih bebas mengemukakan pendapatnya. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data tambahan tentang organisasi dan memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang memengaruhi kinerja guru.

E. Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas berbicara mengenai bagaimana alat ukur yang digunakan memang telah mengukur apa yang ingin diukur. Realibilitas membicarakan sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali pada orang yang sama di waktu berbeda atau pada orang berbeda di waktu yang sama.² Pengujian validitas butir soal dengan *scale reliability* dan pengujian realibilitas dengan *alpha cronbach* dengan pendekatan sekali ukur. Suatu butir soal dikatakan valid bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari patokan 0,2 sedangkan realibilitas setiap butir soal, dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Hasil tersebut akan

² Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern*, h. 211

dapat dibaca pada saat olah data dengan program SPSS telah dilakukan. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

setelah menghitung koefisien reliabilitas dengan program SPSS, kemudian dibuat hipotesis:

H_0 : Instrumen penelitian tidak reliabel

H_a : Instrumen penelitian reliabel

Dengan ketentuan,

Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Jika $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

1) Uji validitas variabel kompetensi pedagogik

Adapun hasil uji validitas untuk variabel kompetensi pedagogik guru sekolah pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kompetensi Pedagogik Guru

Variabel	Item pertanyaan	Uji Validitas		
		Koefisien Korelasi	r Tabel	Kategori
Kompetensi Pedagogik	KP1	0,731	0,432	Valid
	KP2	0,612	0,432	Valid
	KP3	0,837	0,432	Valid
	KP4	0,806	0,432	Valid
	KP5	0,806	0,432	Valid
	KP6	0,761	0,432	Valid
	KP7	0,667	0,432	Valid
	KP8	0,731	0,432	Valid
	KP9	0,816	0,432	Valid
	KP10	0,795	0,432	Valid
	KP11	0,654	0,432	Valid
	KP12	0,465	0,432	Valid
	KP13	0,848	0,432	Valid
	KP14	0,574	0,432	Valid
	KP15	0,548	0,432	Valid
	KP16	0,818	0,432	Valid
	KP17	0,681	0,432	Valid
	KP18	0,696	0,432	Valid
	KP19	0,640	0,432	Valid
	KP20	0,631	0,432	Valid
	KP21	0,713	0,432	Valid

Sumber: Lampiran 4, diolah 2018.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi pedagogik yang disajikan pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom uji validitas nilai koefisien korelasi dari 21 indikator variabel kompetensi pedagogik tidak terdapat indikator yang memiliki nilai r hitung $< r$ tabel sehingga indikator ini dikatakan valid dan tidak ada indikator yang dikeluarkan dari model.

2) Uji validitas variabel motivasi

Adapun hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja guru pada tabel 3.7 sebagai berikut

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	Uji Validitas		
		Koefisien Korelasi	r Tabel	Kategori
Motivasi Kerja	MK1	-0,087	0,432	Tidak Valid
	MK2	0,456	0,432	Valid
	MK3	0,114	0,432	Tidak Valid
	MK4	0,174	0,432	Tidak Valid
	MK5	0,082	0,432	Tidak Valid
	MK6	-0,081	0,432	Tidak Valid
	MK7	0,443	0,432	Valid
	MK8	0,542	0,432	Valid
	MK9	0,443	0,432	Valid

Sumber: Lampiran 4, olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom uji validitas dari 9 indikator variabel terdapat 5 indikator yang memiliki nilai r hitung $< r$ tabel yaitu MK1, MK3, MK4,

MK5, dan MK6 sehingga 5 indikator ini di drop. Setelah 5 indikator tersebut didrop dari dalam model maka akan dilakukan estimasi tahap kedua untuk uji validitas yang dapat disarikan pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru Tahap II

Variabel	Indikator	Uji Validitas		
		Koefisien Korelasi	r Tabel	Kategori
Motivasi kerja guru	MK2	0,540	0,432	Valid
	MK7	0,473	0,432	Valid
	MK8	0,620	0,432	Valid
	MK9	0,473	0,432	Valid

Sumber: Lampiran 4, olah data 2018

3) Uji validitas variabel kinerja guru

Adapun hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru pada tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Uji Validitas		
		Koefisien Korelasi	r Tabel	Kategori
Kinerja Guru	KG1	0,213	0,432	Tidak Valid
	KG2	0,380	0,432	Tidak Valid
	KG3	-0,167	0,432	Tidak Valid
	KG4	0,366	0,432	Tidak Valid
	KG5	-0,088	0,432	Tidak Valid
	KG6	0,257	0,432	Tidak Valid
	KG7	0,442	0,432	Valid
	KG8	0,185	0,432	Tidak Valid
	KG9	0,491	0,432	Valid
	KG10	0,454	0,432	Valid

Sumber : Lampiran 4, olah data 2018.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja guru yang disajikan pada tabel 3.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom uji validitas nilai koefisien korelasi dari 10 indikator variabel kinerja guru hanya

terdapat tiga indikator yang memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yaitu KG7, KG9, dan KG10, sehingga indikator lainnya di drop atau dikeluarkan dari model.

Setelah ketujuh indikator tersebut di drop atau dikeluarkan dari dalam model maka akan dilakukan estimasi tahap kedua untuk uji validitas yang dapat disarikan pada tabel 3.10 berikut:

Tabel 3.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru Tahap II

Variabel	Indikator	Uji Validitas		
		Koefisien Korelasi	r Tabel	Kategori
Kinerja Guru	KG7	0,442	0,432	Valid
	KG9	0,491	0,432	Valid
	KG10	0,454	0,432	Valid

Sumber : Lampiran 4, olah data 2018.

4) Uji reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (konsisten). Instrumen dikatakan reliabel apabila indikator-indikator tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur *Cronbach's Alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yaitu:

Tabel 3.11
Hasil Uji Realibilitas Untuk Semua Variabel

Variabel	α -hit	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Pedagogik Guru	0,957	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Guru	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,674	0,60	Reliabel

Sumber Data : Lampiran 5, olah data 2018

Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel 3.11 di atas, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan reliabel. Masing – masing variabel yaitu kompetensi pedagogik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru sudah memiliki nilai α -hit > 0,60.

Dengan demikian hasil pengujian validitas dan reliabilitas menyimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan berstatus valid untuk setiap variabel penelitian, dan reliabel untuk seluruh variabel. Maka seluruh data skor yang dihasilkan dapat digunakan untuk proses analisis regresi.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Memperhatikan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka data primer dari kuisioner akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Jawaban responden yang telah dikuantitatif, selanjutnya diolah dengan menggunakan program analisis

statistik SPSS versi 22. Setelah itu, analisa data akan dilakukan meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mengungkap gambaran data lapang secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat tabulasi data guna mensikapi kecenderungan data nominal empirik dan deskriptif, seperti; data frekuensi, mean, median, modus, simpangan baku, varians dan kecenderungan untuk mengetahui keadaan data nominal, ordinal maupun interval. Analisis deskriptif tersebut berguna untuk mendukung interpretasi hasil analisis yang telah dilakukan hingga dalam pembahasan hasil penelitian.

2. Analisis statistik inferensial

Secara umum teknik statistik parametrik menghendaki data yang diperoleh merupakan hasil pengambilan data secara random (acak). Bila data telah diambil secara random, maka masih ada beberapa asumsi yang seharusnya dipenuhi sebelum melakukan analisis.³ Hal ini lebih dikenal dengan uji asumsi atau uji syarat, dimana penelitian kali ini akan menghasilkan data dengan jenis/tingkatan data interval/rasio yang didapatkan lewat pertanyaan kuisisioner. Selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik regresi linear berganda atau *multiple linear regression*. Beberapa uji asumsi yang harus terpenuhi sebelum data dianalisis yaitu:

a. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss.

³ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern, untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), h. 91

Distribusi data yang normal digambarkan dengan grafik polygon akan menyerupai bentuk bel, lonceng atau genta.

b. Uji linearitas, untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear (garis lurus).

Pada analisis data dengan *multiple linear regression* ini, data juga akan dilakukan uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi secara bersamaan dengan uji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menurut Nawari, model analisisnya sebagai berikut :

$$\bar{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana :

\bar{Y} = Kinerja Guru
 X_1 = Kompetensi Pedagogik
 X_2 = Motivasi Kerja
 ε = Standar Error
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi⁴

Model ini dipilih, karena variabel independen dalam penelitian ini jumlahnya lebih dari satu, yaitu kompetensi pedagogik (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

⁴Nawari, *Analisis Regresi dengan MS. Excel dan SPSS*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h. 39.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini disajikan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan secara berturut-turut mulai profil lokasi penelitian, deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

1. Profil UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo

Sekolah UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo berlokasi di jalan H. Andi Kaddi Raja, Kelurahan Takkalala, Kecamatan Wara Selatan, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Saat ini UPT SMA Negeri 5 Palopo di pimpin oleh Bapak Alimus, S.Pd.,M.Pd, dan telah terakreditasi A sejak tahun 2015. Sekolah ini memiliki guru sebanyak 40 orang, siswa laki-laki sebanyak 270 orang dan siswa perempuan sebanyak 373 orang, dengan jumlah rombongan belajar sebanyak 21 rombel. Lokasi strategis dan akses transportasi yang mudah, membuat peminat sekolah ini terus meningkat setiap tahun.

Kurikulum yang digunakan yakni KTSP dan K13, yang proses KBM nya dilaksanakan pagi hari selama 6 jam. Jumlah ruang kelas sebanyak 19 ruang, laboratorium 3 ruang, perpustakaan 1 ruang, dan sanitasi siswa 2 ruang. Keseluruhan bangunan tersebut berdiri di atas lokasi seluas 14.979 M², dan sudah memiliki akses internet, yang didukung oleh daya listrik sebesar 1.400 Watt.

Data DAPODIK kemendikbud menunjukkan rasio siswa dan rombongan belajar di UPT SMA Negeri 5 Palopo sebesar 30.62, sedangkan rasio siswa dan ruang kelas sebesar 33.84, kemudian rasio siswa dan guru sebesar 14.95.

Persentase guru berkualifikasi sebesar 97.67 dan guru bersertifikasi sebesar 72.09, sedangkan persentase guru PNS di UPT SMA Negeri 5 Palopo sebesar 81.4, dengan 100 persen ruang kelas yang layak.¹

Berikut disajikan data hasil ujian nasional UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo untuk jurusan IPA dan IPS pada tahun 2017 sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Ujian Nasional jurusan IPA dan IPS tahun 2017

Mata Pelajaran	Jurusan		Ket
	IPA	IPS	
1. Bahasa Indonesia	55.92	45.88	
2. Bahasa Inggris	31.29	29.56	
3. Matematika	29.01	29.45	
4. Fisika	33.75		
5. Kimia	41.88		
6. Biologi	33.73		
7. Ekonomi		50.00	
8. Sosiologi		43.05	
9. Geografi		37.44	

Sumber: Dapodik UPT SMA Neg. 5 Palopo

¹Kemendikbud “*Sekolah Kita*” <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id> (Diakses 16 Februari 2019)

2. Deskripsi data

Terdapat tiga variabel pada penelitian ini yaitu tentang Kompetensi Pedagogik Guru, Motivasi Kerja Guru serta Kinerja seorang Guru. Bagian ini menyajikan deskripsi data yang sudah diperoleh di lapangan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi Tabel Distribusi Frekuensi, kecenderungan masing-masing variabel. Sampel penelitian ini adalah guru UPT SMA Negeri 5 Palopo dengan jumlah responden 36 orang.

Analisis statistik deskriptif indikator bertujuan untuk menjelaskan kecenderungan data skor setiap indikator (*tendency central value*). Kecenderungan data tersebut dapat diindikasikan melalui nilai modus (sebagai skor yang muncul dengan frekuensi tertinggi). Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 22 yaitu sebagai berikut:

a. Variabel kompetensi pedagogik

Adapun kecenderungan data skor setiap indikator (*tendency central value*) dari kompetensi pedagogik guru yang disajikan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
 Nilai Kecenderungan Skor Indikator
 Variabel Kompetensi Pedagogik

Variabel	Indikator	Modus	Kategori
Kompetensi Pedagogik	KP1	4	Sangat Baik
	KP2	4	
	KP3	4	
	KP4	4	
	KP5	4	
	KP6	4	
	KP7	4	
	KP8	4	
	KP9	4	
	KP10	4	
	KP11	4	
	KP12	4	
	KP13	4	
	KP14	4	
	KP15	4	
	KP16	4	
	KP17	4	
	KP18	4	
	KP19	4	
	KP20	4	
	KP21	4	

Sumber : Lampiran 3, diolah 2018.

Dari Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan mengenai kecenderungan indikator-indikator variabel kompetensi pedagogik guru terdiri dari 21 indikator. Dapat disimpulkan bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel Kompetensi Pedagogik (X1) adalah sangat baik, atau pada modus = 4.

Artinya bahwa keseluruhan responden mempersepsikan sangat baik dari setiap indikator pernyataan untuk variabel kompetensi pedagogik guru sekolah yang diajukan di dalam kuesioner.

b. Variabel motivasi kerja

Adapun kecenderungan data skor setiap indikator (*tendency central value*) untuk variabel motivasi kerja guru dapat disajikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Nilai Kecenderungan Skor Indikator
Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Modus	Kategori
Motivasi Kerja Guru	MK1	4	Baik
	MK2	2	
	MK3	4	
	MK4	4	
	MK5	3	
	MK6	4	
	MK7	4	
	MK8	4	
	MK9	4	

Sumber : Lampiran 3, diolah 2018.

Dari tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan mengenai kecenderungan indikator-indikator variabel motivasi kerja guru terdiri dari 9 indikator. Dapat disimpulkan

bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel Motivasi Kerja Guru (X2) adalah baik, atau pada modus = 4. Artinya bahwa keseluruhan responden mempersepsikan baik dari setiap indikator pernyataan untuk variabel motivasi kerja guru yang diajukan di dalam kuesioner.

c. Variabel kinerja guru

Adapun kecenderungan data skor setiap indikator (*tendency central value*) untuk variabel kinerja guru dapat disajikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Nilai Kecenderungan Skor Indikator
Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Modus	Kategori
Kinerja Guru	KG1	2	Baik
	KG2	4	
	KG3	2	
	KG4	4	
	KG5	4	
	KG6	4	
	KG7	4	
	KG8	4	
	KG9	4	
	KG10	4	

Sumber : Lampiran 3, diolah 2018.

Dari Tabel 4.4 ini dapat dijelaskan mengenai kecenderungan indikator-indikator variabel kinerja guru terdiri dari 10 indikator. Dapat disimpulkan bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel Kinerja Guru (Y) adalah baik meskipun modusnya = 2, dan 4, tapi tetap masih cenderung 4, artinya bahwa keseluruhan responden mempersepsikan baik dari setiap indikator pernyataan untuk variabel kinerja guru yang diajukan di dalam kuesioner.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai kecenderungan dari tiap variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru terkategori sangat baik dan baik dipersepsikan oleh guru UPT SMA Negeri 5 Palopo. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru juga terkategori baik. Informasi ini belum cukup dapat menggali bagaimana hubungan antar variabel, sehingga masih diperlukan analisis lanjutan yaitu analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan gambaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Terlebih dahulu dilakukan uji validitas data, dan uji reliabilitas data serta uji asumsi klasik yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas sebagaimana yang telah disajikan pada bab sebelumnya.

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Syarat

Penentuan Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,987 + 0,116 X_1 + 0,299X_2$$

Dimana masing-masing regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

$b_0 = 4,987$, arti bahwa jika kompetensi pedagogik dan motivasi kerja = 0 maka nilai kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 4,987.

$b_1 = 0,116$ Kompetensi Pedagogik

Artinya variabel kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika kompetensi pedagogik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,116 satuan.

$b_2 = 0,299$ Motivasi Kerja Guru

Artinya variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerja guru meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,299 satuan.

Tabel 4.5
Hasil Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,987	3,802		1,312	,193		
	Kpedagogik	,116	,020	,448	5,705	,000	,732	1,366
	Motivasi Kerja	,299	,044	,456	6,719	,000	,981	1,020

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber data: Lampiran 6, olah data 2018

1) Uji normalitas data

Screening terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap jenis analisis multivariat. Adapun hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Kompetensi Pedagogik Guru, Motivasi
Kerja Guru dan Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22272387
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,106
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data 2018

Dari hasil uji normalitas data pada tabel 4.6 di atas pada kolom Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompetensi pedagogik, motivasi kerja guru dan kinerja guru yang sebelumnya telah distandarisasi adalah 0,100. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru terdistribusi normal.

2) Uji multikolinieritas

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai VIF untuk masing – masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Variabel
Kompetensi Pedagogik Guru, & Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kpedagogik	,732	1,366
	Motivasi Kerja	,981	1,020

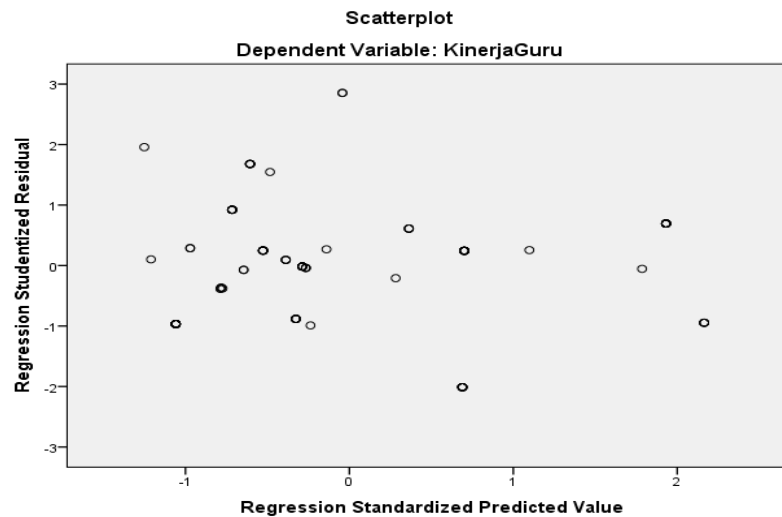
a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing–masing variabel bebas yaitu sebesar kompetensi pedagogik = 1,366, dan motivasi kerja = 1,020 memiliki nilai yang kurang dari 5, sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini untuk semua variabel bebas tidak mengalami multikolonieritas.

3) Uji heteroskedastisitas

Berikut dapat disajikan gambar grafik *scatterplot* yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar di atas nampak tampilan pada *scatterplot* bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu, maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Uji autokorelasi

Runs Test dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. *Runs Test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis), dengan dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 : residual (res_1) random acak

H_a : residual (res_1) tidak random

2) Probabilitas $< 0,05$, Tolak H_0

Probabilitas $> 0,05$, Terima H_0

Dari hasil perhitungan untuk uji autokorelasi diperoleh nilai Runs Test sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi Runs Test
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,21038
Cases $<$ Test Value	50
Cases \geq Test Value	54
Total Cases	36
Number of Runs	48
Z	-,972
Asymp. Sig. (2-tailed)	,331

a. Median

Sumber: Olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai tes $-0,21038$ dengan probabilitas $0,331$ tidak signifikan pada $0,05$ yang berarti hipotesis nol diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antara nilai residual.

b. Uji hipotesis

1) Pengujian secara parsial

Berdasarkan pada tabel 4.5 Pengujian secara parsial (uji-t), dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel terikat secara statistik adalah sebagai berikut :

a) Kompetensi Pedagogik Guru (x1-y)

1. $H_0: B_1 = 0$, Variabel kompetensi pedagogik guru sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_a : B_1 \neq 0$, Variabel kompetensi pedagogik guru sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Level of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$

t_{tabel} pada derajat signifikan dengan pendekatan uji hipotesis dua sisi dan derajat kebebasan $n-k$.

3. $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 di terima dan H_a ditolak

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 di tolak

Dari hasil perhitungan di ketahui bahwa variabel Kompetensi pedagogik (X1) menghasilkan berturut-turut nilai $T_{hitung} = 5,705 > T_{tabel} = 3,20$ atau tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata dan signifikan antara kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru.

b) Motivasi kerja guru (x2-y)

1. $H_0: B_1 = 0$, Variabel motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_a: B_1 \neq 0$, Variabel motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Level of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$

t_{tabel} pada derajat signifikan dengan pendekatan uji hipotesis dua sisi dan derajat kebebasan $n-k$.

3. $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ berarti H_0 di terima dan H_a ditolak

$T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ berarti H_a diterima dan H_0 di tolak

Dari hasil perhitungan di ketahui bahwa variabel kompetensi motivasi kerja guru menghasilkan nilai $T_{\text{hitung}} = 6,719 > T_{\text{tabel}} = 3,20$ atau tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2) Pengujian secara simultan (x1,2 – y)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi pedagogik guru, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja guru. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: B_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru..

$H_a: B_i \neq 0$, ada pengaruh antara variabel variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Level of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$

F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % dan df (k-1) dan (n-k)

3. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti H_a diterima H_0 ditolak

Tabel 4.9
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	619,119	3	206,373	40,555	,000 ^b
Residual	508,872	100	5,089		
Total	1127,990	103			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kpedagogik

Sumber: Olah data 2018

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa : $F_{\text{hitung}} = 40,555 > F_{\text{tabel}} = 3,20$ atau tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel bebas kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja guru.

3) Koefisien determinasi adjusted R square

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 6 diketahui:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi/ Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,535	2,256

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kpedagogik

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Olah data 2018

Adjusted R Square sebesar 0,549 artinya bahwa variasi perubahan variabel terikat kinerja guru sebesar 54,9% secara bersama-sama disebabkan oleh variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi kedalam model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh variabel kompetensi pedagogik guru sekolah terhadap kinerja guru ($X_1 - Y$)

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t), ditemukan hasil bahwa variabel Kompetensi Pedagogik (X_1) menghasilkan nilai $T_{hitung} = 5,705 > T_{tabel} = 3,20$ atau tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$, dengan hasil persamaan yang ditemukan untuk variabel X_1 yakni $b_1 = 0,116$, artinya bahwa, apabila kompetensi pedagogik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,116 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian-penelitian

sebelumnya, seperti dikemukakan pada bab II diawal. Misalnya penelitian yang dilakukan Ade Sobandi pada tahun 2010 tentang *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Bidang Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung*. Pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian verifikatif dengan metode *Explanatory Survey Method* yang dilakukannya menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru terbukti.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Karya pada tahun 2013 dengan judul *Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sukawati*, yang menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 36,1%, (2) terdapat kontribusi antara sikap profesi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,8%, (3) terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,3%, dan (4) terdapat kontribusi positif antara kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMAN 1 Sukawati, dengan kontribusi sebesar 60,6%.

Berdasarkan pembahasan tersebut diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $5,705 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$ berarti H_a diterima dan H_o di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama didalam penelitian ini yang

menduga bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (X2 – Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t), ditemukan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai $T_{hitung} = 6,719 > T_{tabel} = 3,20$ atau tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$, dengan hasil persamaan yang ditemukan untuk variabel X2 yakni $b_2 = 0,299$, artinya bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, seperti dikemukakan pada bab II diawal. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahaju pada tahun 2011 melakukan penelitian tentang *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember; (2) Kepuasan Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; (3) Disiplin Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; (4) Motivasi Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap

Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember; dan (5) Kepuasan Kerja berpengaruh nyata/signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachman Halim Yustiyawan pada tahun 2014 tentang Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya menunjukkan bahwa: 1) motivasi guru yang bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 9,839$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$, 2) kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $t = 2,850$ dengan signifikan $(0,007) < (0,05)$, 3) motivasi dan kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $F = 77,993$ dengan signifikan $(0,00) < (0,05)$. 4) nilai koefisien determinasi disesuaikan (R^2) sebesar 0,784 artinya 78,4% kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pembahasan tersebut diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $6,719 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$ berarti H_a diterima dan H_o di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua didalam penelitian ini yang menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh variabel yang meliputi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru ($X_{1,2} - Y$)

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa : $F_{hitung} = 40,555 > F_{tabel} = 3,20$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel bebas kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja guru.

Besarnya pengaruh semua faktor-faktor yang meliputi pedagogik guru, motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru dengan nilai *R square* sebesar 0,546 atau 54,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain secara bebas pada penelitian ini sebesar 45,1%.

Adanya pengabaian faktor-faktor selain dari kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja guru ternyata masih mampu memberikan pengaruh sebesar 45,1%. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini kiranya menambahkan variabel baru misalnya disiplin guru, yang nantinya diharapkan akan mampu memberikan informasi tambahan.

Pengaruh variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah variabel kompetensi pedagogik. Hal ini di karenakan banyaknya guru-guru menjadikan kompetensi pedagogik sangat penting menjadi penentu bagi keberhasilan proses belajar yang langsung menyentuh kemampuan pembelajaran yang meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perancangan pelaksana,

evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik terhadap potensi yang dimilikinya.

Hal ini dibuktikan dari aspek-aspek kompetensi pedagogik yang dipilih guru-guru sangat baik. Adapun aspek-aspek dari kompetensi pedagogik yakni (1) menguasai bahan, (2) mengelolah program belajar mengajar, (3) mengelolah kelas, (4) menggunakan media sumber, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) pengelolaan interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan untuk penyukuhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan admin sekolah, (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian kependidikan guna keperluan pengajaran. Kesepuluh aspek ini terbagi lagi menjadi beberapa indikator dan sebagian besar guru-guru atau responden menjawab sangat setuju. Hal ini dikarenakan dari ke 21 indikator tersebut mencakup tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pegendalian.

Perencanaan sendiri merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi kedepan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelolah berbagai sumber dana maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan. Untuk pelaksanaan sendiri memengaruhi pihak lain dalam upaya pencapaian tujuan misalnya bagaimana memberi motivasi dan ilustrasi kepada peserta didik agar mereka dapat mencapai tujuan dan membentuk kompetensi pribadinya secara optimal. Sedangkan untuk pengendalian atau evaluasi dapat

membuat seorang guru harus berani membuat keputusan dan mengambil tindakan perbaikan.

Hasil tersebut tentu saja sangat didukung oleh kondisi demografi tenaga guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo, yang menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif. Data menunjukkan bahwa 36 orang responden, rentang usia 37 sampai 42 tahun tampak mendominasi yakni sebanyak 25,00%, diikuti rentang usia 43 sampai 48 tahun sebanyak 22,22%, diikuti usia > 48 tahun memiliki nilai persentase sebanyak 19,44%, dan usia 24 sampai 30 tahun memiliki nilai persentase yang sama dengan rentang usia 31 sampai 36 tahun yaitu sebanyak 16,67%.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 100% tenaga guru dengan usia produktif dan matang secara psikologis yang saat ini bertugas di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo, yang tentu saja memiliki kompetensi pedagogik yang baik. Hal itu ditunjang lagi oleh tingkat pendidikan para guru tersebut yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan Tabel 3.4 di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 36 responden yang nampak mendominasi yaitu tingkat pendidikan S1 sebanyak 88,89%, diikuti dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 11,11% dan terendah dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 0%.

4. Observasi dan wawancara

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, juga menunjukkan tingginya kesadaran para guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Misalnya saja, untuk jam masuk dan jam pulang disekolah

benar-benar dilaksanakan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Situasi sekolah dari sisi lingkungan yang diamati selama penelitian sangat kondusif, aman, rapi, bersih dan asri. Bunga dan pepohonan yang ditanam tumbuh dengan baik dan sehat, hal ini tentu saja dapat terwujud atas kerjasama yang baik dan kesadaran yang tinggi dari segenap warga UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo untuk memelihara lingkungan sekolahnya.

Peneliti tidak menemukan siswa yang berkeliaran diluar kelas saat jam pelajaran, bila guru mata pelajaran tidak hadir maka digantikan oleh guru piket, atau siswa boleh masuk di perpustakaan sekolah untuk membaca dan mengerjakan tugas pengganti yang diberikan.

Peneliti juga melakukan wawancara terbuka dengan salah seorang guru terkait hal ini, dan yang bersangkutan menyatakan ada rasa malu dalam dirinya bila diketahui datang terlambat atau pulang lebih awal dari yang seharusnya. Selain itu, prestasi sekolah ini di Kota Palopo dapat dikategorikan sangat baik. Beberapa event dan acara besar baik di tingkat Kota Palopo maupun tingkat Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa dapat diikuti secara regular, dan beberapa diantaranya meraih prestasi yang sangat membanggakan. Jejeran piala di sekolah tersebut cukup menjadi bukti prestasi yang diraih dengan kesungguhan. Peneliti meyakini hal ini karena mengenal dengan baik salah seorang guru mata pelajaran seni budaya di sekolah tersebut, yang memang kapasitas dan profesionalisme beliau dalam bidang kesenian cukup baik di tingkat Kota Palopo dan Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti meyakini bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja para guru pada UPT SMA Negeri 5 Palopo inilah yang membedakan kinerja guru disekolah tersebut dibandingkan dengan sekolah lain di Kota Palopo. Profesi guru yang dijalani oleh rekan-rekan guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo, sungguh dijalankan secara baik sesuai aturan yang berlaku sehingga wajar bila saat ini sekolah tersebut sangat dimininati oleh orang tua dan siswa setelah SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 3 Palopo.

Berbekal kompetensi pedagogik yang baik dan didukung oleh usia dan tingkat pendidikan yang baik, serta motivasi yang tinggi, maka guru diharapkan mampu mendesign pembelajaran yang edukatif dan kreatif. Guru tentu mampu meningkatkan motivasi belajar peserta didik dan mampu mentransfer ilmu kepada peserta didik secara efektif dengan menggunakan berbagai strategi dan metode yang sesuai, dan peneliti melihat hal tersebut telah dijalankan dengan sungguh-sungguh oleh para rekan guru di UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo.

Berdasarkan pembahasan tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $40,555 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga didalam penelitian ini yang menduga bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo terbukti kebenarannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar pokok permasalahan, tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasannya, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.
3. Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo.

B. Implikasi Penelitian

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak sekolah dan Dinas Pendidikan terkait lebih meningkatkan lagi kompetensi pedagogik guru melalui pelatihan berkelanjutan untuk kemajuan sekolah.

2. Motivasi kerja yaitu dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya para guru lebih bijak dalam memotivasi diri untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, selain itu pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan Dinas Pendidikan agar lebih membuka komunikasi dua arah kepada guru terkait kebutuhan para guru yang akan menunjang pelaksanaan tugas sebagai pendidik.
3. Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 Kota Palopo. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak sekolah dan Dinas Pendidikan terkait lebih meningkatkan lagi kompetensi pedagogik guru melalui pelatihan berkelanjutan sekaligus memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi guru sehingga kinerja guru juga dapat ditingkatkan untuk kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran al-Karim

Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Arifin. *Kompetensi Guru dan Strategi Pengembangannya*, Jakarta: Lilin Persada Press, 2011.

Darsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.

Destiana, dkk. “*Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar*”. Jurnal. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Pakuan, 2012
<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=13&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjACOAo&url>, (4 Maret 2015)

Dimiyati dan Mudjiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013

----- . *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014

Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara, 2010

----- . *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Hutapean, Parulian. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2008.

Jalal, Fasli. *Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Bermutu*, Makalah disampaikan pada seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh PPS Unair, pada tanggal 28 April 2017 di Surabaya. Melalui situs: <file:///C:/Users/IPHAT/Downloads/04-bachtiar.pdf>, (4 Maret 2015)

Jones, Gareth R. & George, Jennifer M. *Contemporary management (fifth edition)*. USA: McGRAWHill-International, 2008.

Mahmud, Hilal. *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, (Journal of Islamic Education Management, Vo.1, No. 1). IAIN Palopo 2016.

Majmudin. *Kompetensi Pedagogik Guru Indonesia* [OnLine]. Tersedia: www.Google/Kompetensi/Kompetensi Pedagogik Guru, 2008.

- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann, *Organizational behavior (fourth edition)*. USA: McGRAW hill-International, 2008.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Nastasya Heny Rizky, “*Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Guru SMAN 2 Genteng*”. Skripsi. Universitas Negeri Jember. Jawa Timur 2013 via situs: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/23377>, (Diakses 19 Februari 2015)
- Nawari, *Analisis Regresi dengan MS. Exel dan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Nisfiannoor Muhammad, *Pendekatan Statistika Modern, untuk Ilmu Sosial* Jakarta: Salemba Humanika, 2008.
- Pupuh & Aa Suryana, *Guru Profesional*. Bandung:Refika Aditama, 2012
- Purwanto, M Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010
- Rahaju Sri, “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Guru Tetap Yayasan di SMA Swasta Kecamatan Summersari Kabupaten Jember*”. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Jember, 2011. via situs: http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/18643/Unlock-gdlhub-gdl-srirahajus-6957-1-sriraha-d_1.pdf?sequence=1, (19 Februari 2018)
- Republik Indonesia, *Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia: Jakarta.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.
- Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian: Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sanjaya, Wina, *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.

- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Setiawan, Hesikios Tribakti. “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 37 dan SMPN 39 SEMARANG*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Manajemen. UNIKA. 2008, Semarang. via situs:http://eprints.unika.ac.id/17429/1/04.30.0124_Hesikios_Tribakti_Setiawan-cover.pdf, (19 Februari 2018)
- Steyn, G.M. *The changing Principalship in South African Schools*. *Educare*, 32 (1&2): 251-254, 2002.
- Suharsaputra, Umar. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2011.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Surya, Mohamad. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana, 2009.
- Supardi. *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012
- Wibowo, Da’I. “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes*”. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2009, melalui situs: <http://lib.unnes.ac.id/16712/1/1103504003.pdf>, (4 Maret 2018)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wonseka, Marten. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa Manado*: UNIMA, 2011.
- Wulandari, Sri. “*Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Gebog*”.

Tesis. Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo, 2012. melalui situs: http://eprints.walisongo.ac.id/66/1/Wulandari_Tesis_Sinopsis.pdf, (4 Maret 2018)



Asrul Amir, lahir di Malili pada tanggal 22 April 1978. Penulis merupakan anak kedelapan dari sembilan bersaudara dari pasangan Amir Djafar dan St Hawang. Penulis mengikuti pendidikan formal di SDN 440 Salekoe tahun 1985, kemudian melanjutkan di SMPN 3 Palopo tahun 1991 dan lulus tahun 1994, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Palopo lulus tahun 1997, kemudian melanjutkan di D-I Campus Computer Palopo. Tahun 2000 penulis melanjutkan pendidikan di STKIP Cokroaminoto Palopo pada jurusan Bahasa Inggris dan berhasil meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) tahun 2004. Awal tahun 2005 memulai karier sebagai Pegawai Negeri Sipil (Guru) di SMAN I Palopo, kemudian hingga saat ini dipindahtugaskan di SMAN 3 Palopo.

Sejak tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan pada tanggal 27 Februari 2019 dalam ujian Munaqasyah tesis dan Promosi Magister penulis berhasil mempertahankan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri 5 Palopo”.